

BENKŐ ÉVA

**MEGSZÁLLOTTAK,  
ÁTUTAZÓK  
ÉS  
BELETÖRÖDÖK**

Népművelők Budapesten



Lektorálta: VARJASI LÁSZLÓ  
VITÁNYI IVÁN

Szerkesztette: POLYÁNSZKY PIROSKA

A borítót tervezte: ALBERT ZSUZSANNA

SZTE Egyetemi Könyvtár



J000407398

Készült a Népművelési Intézet gondozásában

ISBN 963 562 856 0



B 100522

Felelős kiadó: Nemes Iván ig.  
Megjelent: 22,4 A/5 ív terjedelemben  
8592/81. Népművelési Propaganda Iroda, Budapest  
Felelős vezető: Vymeták Ferenc

## TARTALOM

Bevezető .....	5
I. fejezet .....	7
A budapesti népművelő .....	7
1. A vizsgálat előzményei, hatóköre, módszerei .....	9
— Egy szűk kör... ..	9
— ... és egy tágabb .....	9
— Fluktuáció — mobilitás .....	11
— Hipotézis .....	12
— Minta és módszer .....	12
— Az eredmények értékeléséről .....	14
2. Alapadatok és munkahelyváltoztatás .....	16
— A változás arányai .....	16
— Nem — életkor .....	19
— Végzettség .....	23
— Fizetés és munkahelyváltoztatás, életkörülmények .....	24
— Mobilitás és munkahelyváltoztatások .....	28
II. fejezet .....	35
Megszállottak, átutazók vagy olyanok, akiknél nincs értelme, hogy változtas- sanak az életükön .....	35
1. Bizonytalan indulók — rejtőzködő intézmények .....	37
2. Népművelői közelítések, népművelőtípusok .....	43
3. A népművelők felkészítése .....	58
— A képző intézmények .....	58
— A társadalmi légkör magatartás-alakító hatása .....	63
III. fejezet .....	69
Népművelők, népművelés, társadalom .....	69
1. A népművelés társadalmi helyzete, irányítása .....	71
2. Elvárások, intézményi feltételek és szemlélet .....	73
— Határozatok és elvárások; elvárások és intézmények; intézmények és lá- togatók .....	73
— Az irányítás feltételei; az irányítás irányítása; irányítás, intézményi lehe- tőségek .....	79
— A társadalom anyagi feltételei; feltételek, irányítás, intézmények ....	84
— A szemléleti harcok; egyéni és csoportérdekek .....	87
IV. fejezet .....	97
Munka és emberi—szervezeti viszonyok .....	97
1. Intézményvezetés .....	100
2. Vezetés és népművelő csoportok .....	105
3. Az intézményi szervezet — beosztástípusok .....	108



4. A munka és következményei .....	119
5. Útkeresések .....	125
Miért? .....	131
Felhasznált irodalom .....	139
Mellékletek .....	141
1–5. sz. melléklet .....	143
Táblák sorrendje .....	181
1–65. tábla .....	184
Angol nyelvű összefoglaló .....	250
Francia nyelvű összefoglaló .....	251
Orosz nyelvű összefoglaló .....	252

## BEVEZETŐ

A tanulmány többes szám első személyben íródik: a felmérés végrehajtásában, értékelésében és elemzésében többen részt vettek azok közül, akiket érintenek a népművelés társadalmi, szakmai, emberi problémái.

Köszönetet kell mondanom az adatokat felvevőknek; az időmérleget és kérdőíveket kitöltő népművelőknek és volt népművelőknek; az interjúalanyoknak, akik véleményükkel, szakmáról alkotott képükkel, életútjuk, problémáik részletes ismertetésével segítették munkánkat; a megbízó szervezeteknek, akik lehetővé tették a vizsgálat lefolytatását; a kérdőívek számítógépes programjáért és az adatok lehívásáért Bolyky Jánosnak; az időmérleg-adatok elemzéséért Péteri Jánosnak; a mélyinterjúk egy-egy részének készítéséért, elemzéséért Vercseg Ilonának, Nagy Katalinnak és Fintor Ferencnek; valamint mindazoknak, akik a munka előkészítésében részt vettek, figyelmükkel, véleményükkel az értékelésben is segítségemre voltak.

A vallomások egy születő szakma, a közművelődés munkásain, irányítóin túl szólnak mindazoknak, akik önmagukat és környezetüket kölcsönös emberi kapcsolatok alakításával naponként megveretve és naponként győzedelmesen építik makacs kitartással.

Budapest, 1980. október

A szerző







## 1. A VIZSGÁLAT ELŐZMÉNYEI, HATÓKÖRE MÓDSZEREI

Cikkek, tanulmányok, vizsgálatok, irányelvek és határozatok hosszú sora jelzi: a kultúra elsajátítása, a kultúra közvetítésére hivatott intézmények és az elsajátítást, közvetítést foglalkozásszerűen segítő munkája a társadalmi érdeklődés homlokterébe került.

### Egy szűk kör ...

A „hosszú sor” folytatása ez a kötet. Témája nem terjed ki a kultúraközvetítő intézmények rendszerére vagy az intézmények többségére; csak egyetlen intézménytípust, a művelődési otthon jellegűeket (művelődési központ, művelődési ház) vizsgálja. Ezen intézmények közül sem mindegyiket. Két szempontból is tovább szűkül az általános kör: csak a Budapesten működő otthonokat, és közülük is csak a tanácsai fenntartású — tehát kiemelten a lakosságnak lakóhelyén szolgáltató, illetve művelődési lehetőségeket nyújtó — intézményeket vettük figyelembe.

A budapesti, tanácsai fenntartású művelődési otthonok munkáját is sok szempontból lehet vizsgálat tárgyává tenni. Például elég széles körben váltak ismertté a Népművelési Intézet által szervezett — és minden budapesti művelődési otthon jellegű intézményre kiterjedő — „kirajzás” és a vizsgálat tapasztalatait megíró cikkek, tanulmányok.

Témánk kijelölését befolyásolta egy ennél sokkal szűkebb — csak az érintetteket tartalmazó — körben ismert tájékozódó felmérés, amelyet a Fővárosi Tanács Közművelődési Osztálya a tanácsai művelődési otthonok irányítási rendszeréről folytatott 1974 decemberében. E felmérés a következő megállapítást tette:

„Az aggasztó mértékű munkaerőváltozást joggal tarthatjuk az egyik olyan tünetnek, amely gátolja az intézmények tervszerű, folyamatos tartalmi tevékenységét. Ezért további sürgős vizsgálat tárgyát kell hogy képezze a folyamatos tartalmi tevékenységet szinte lehetetlenné tevő fluktuáció okainak kiderítése.”

Igy szűkült a kör tovább, és került háttérbe az intézmény maga, reflektorfénybe pedig a népművelő, azaz a budapesti tanácsai fenntartású művelődési otthonokban dolgozó népművelő, akinek legszembevetőbb tulajdonsága, hogy gyakran változtat munkahelyet.

### ...és egy tágabb

Fölvetődik a kérdés: ha a kör ennyire szűk, ha a kultúraközvetítő intézmények egyetlen típusáról és csak egy város tízes nagyságrendű intézményének, százas nagyságrendű munkatársi gárdájáról van szó, számíthat-e országos érdeklődésre helyzetük, munkájuk, gondolkodásmódjuk, munkahelyváltoztatásaik alakulása és indítékaik. Az alábbi megfontolások miatt válaszunk pozitív.





A művelődési otthonok — az iskolai hálózat után — országosan a legelterjedtebb kulturális intézmények, amelyek a lakosság nagy része számára jelentenek művelődési alkalmakat. Továbbá, ezen intézmények között az egyetlenek, amelyeknek a kultúrpolitika úgy teszi feladatává a közvetítést és elszájtást, hogy annak aktív és társas-közösségi jellegét és módját tartja meghatározónak.

A „szűk kör” más vonatkozásban is szélesebb. Az általunk vizsgált 193 fő a magyarországi tanácsai művelődési otthonokban teljes munkaidőben dolgozóknak — a KSH 1975-ös adatai szerint összesen 1649 népművelő — 11,6%-át, a 101 adatot is szolgáltató pedig 6,1%-át jelenti. Mintánk néhány szempontból mégsem mutat országosan általános képet, mert:

- a) csak Budapesten dolgozókkal készült adatfelvétel, és
- b) vizsgálatunk során az adott pillanatban népművelőként dolgozók csoportját a nagyobb — legalább 2–3 fővel dolgozó — intézmények munkatársaiból választottuk.

A Budapesten és a nagyobb intézményekben történő vizsgálat ugyanakkor nagyon széles körben érinti a népművelő szakmát és művelőit, mert várhatóan éppen jellemző jellemeiben a legáltalánosabb és hangsúlyos problémákra hívhatja fel a figyelmet. Az adatok elemzése során arra törekedtünk, hogy — ahol lehetséges — összehasonlítást tegyünk más, hasonló vizsgálatok eredményeivel.

A népművelők nagyarányú munkahelyváltogatása közismert tény, amellyel több vizsgálat és különböző hatókörű tesztület foglalkozott, s amelyről — néhány szempontból — általános ismeretekkel rendelkezünk.<sup>1</sup> A sajátos fővárosi viszonyokból történő kiindulás mégis többet mondhat témánkról: a jelenségről és talán okairól is.

- a) A vidéknél jelentősen nagyobb munkahelyválaszték lehetővé teszi, hogy családi, lakás stb. problémákkal való küszködés nélkül történjen a munkahelyváltogatás, s így a vándorlás sokkal nagyobb arányban mutathatja fel a szakmai, emberi, irányítási problémákból eredő indítékokat, jobban fényt deríthet arra, hogy a munkahelyváltogatás — viszonylag szabad választási lehetőségek mellett — mennyire jelent egyben pályamódosítást, pályaelhagyást is.
- b) A nagyobb népművelő csoportokat foglalkoztató intézmények az intézményesség magasabb fokát mutatják, s így többet tudhatunk meg a munka szervezetségéről, struktúrájáról, a népművelő csoportmunka lehetőségének meglétéről, fokáról.

Így cáfolódik meg előbbi kijelentésünk, miszerint a vizsgálat során „háttérbe kerül az intézmény maga”. Ugyanis a „reflektorfénybe kerül” népművelő módot ad arra — s talán minden más megközelítési módnál jobban —, hogy helyzetén, látás- és gondolkodásmódján, tapasztalatain, véleményén keresztül ismerjük meg a népművelő szakmát, a népművelés intézményét és annak legfőbb jellemzőjét: a benne folyó tervszerűnek kívánt, folyamatos tevékenységet, amelynek objektív feltétele nem csupán az intézmény léte, anyagi, gazdasági felszereltsége, hanem a népművelő is. Ilyen minőségében nem lehet közömbös számunkra ezen objektív feltétel mibenléte, szubjektuma: megtett életútja, végzettsége,

<sup>1</sup> L. Horváth Margit: Népművelők-könyvtárosok a pályán. NPI, 1979. H. Kovács Éva: Jelentés a népművelők fluktuációjáról. NI, 1975–1976, kézirat. Jelentés a művelődési otthonokban dolgozó főhivatású népművelők fluktuációjával kapcsolatban a MOOT által végzett vizsgálat eredményeiről. Készítette: Dr. Gyarmati Kálmán, 1976 (stencil).

életkörülményei, életidejének megoszlása, munkafeltételei, szakmai viszonyai, pálya- és munkamegítélése munkához való viszonya és életelvei. E körben keressük azokat az okokat, amelyek túlságosan is gyakran készítetik őket munkahelyük megváltoztatására, veszálybe sodorva ezzel az általuk végzendő, intézményi keretek között folyó tevékenységet.

Kiindulópontunk tehát az, hogy a népművelők gyakran változtatnak munkahelyet, és célunk, hogy ennek okait — vagy legalábbis ennek egy részét — kiderítsük. Előbb azonban tisztázni kell, hogy milyen mozgásformákat vizsgálunk, mit értünk fluktuáción és mobilitáson.

## Fluktuáció — mobilitás

Vizsgálatunkban a népművelők minden munkahelyváltogatását megfigyeltük, kivéve a nyugdíjazásból származó munkaerőmozgást (3 fő). A katonai szolgálatot teljesítőket és anyasági segélyen levőket folyamatosan népművelői munkaviszonyban állónak tekintettük.

A szociológiai szakirodalom fluktuáción általában az azonos jellegű munkahelyek közötti munkaerőmozgást érti: olyan mozgást, amikor az egyik munkahelyről történő kilépést egy másik munkahely választása követi, s ezzel a keresők munkahelyek közötti megoszlása módosul.

A másik jellemző — tágabb értelmű — mozgásformát a szakirodalom mobilitás fogalommal jelöli. Tekintettel arra, hogy az adatgyűjtés során a népművelők minden társadalmi mozgását figyelembe vettük (nemcsak a munkahelyváltogatás típusait), nézzük meg, hogy mit értünk majd később e fogalmak alatt. A mobilitás lehet:

1. vertikális (függőleges irányú), amikor az egyén réteghelyzete változik meg;
2. horizontális (vízszintes irányú), amelynek során réteghelyzetváltozás nem történik.

A függőleges irányú mobilitás két formája:

- 1.a) a generációk közötti mobilitás, amikor a szülőkhöz viszonyítottan áll be réteghelyzetváltozás;
- 1.b) a generáción belüli mobilitás, amikor a mozgással az adott egyén réteghelyzete változik meg, pl. amikor munkászervezettséggel vagy végzettség nélkül az értelmiségi kategóriába tartozó népművelő pályára lép, vagy fordítva.

A vízszintes irányú mobilitás lehet:

- 2.a) területi, lakóhelyváltogatásból eredő mozgás;
- 2.b) szakmai — amikor a réteghelyzetben nem következik be alapvető változás, de a munkahelyváltogatás beosztásban történő változást jelent. Pl. tanárból újságíró, vagy a népművelés gyakorlati intézményéből irányító apparátusba, módszertani vagy elméleti jellegű intézménybe irányul a mozgás;
- 2.c) munkahelyi mobilitás — a szűkebben értelmezett fluktuáció —, amikor más, de ugyanazon tevékenységet folytató intézménybe irányul a munkaerő, s beosztása alapvetően változatlan marad.



## Hipotézis

A kilépés és a munkahelyváltogatás ténye egyszeri momentum. Ahhoz, hogy okait feltérképezzük, vizsgálnunk kell a népművelők helyzetét, mozgásuk irányát, azt a folyamatot, amelynek végén a munkahelyváltogatás ténye áll.

Feltételezéseink szerint a népművelők túlnyomó része első generációs értelmiségi vagy értelmiségi pályára kíváncszó. Társadalmilag felfelé ívelő, magasabb presztízsű mozgáspályát követnek a mobilitás minden formájában.

A pályára való belépéskor jellemzőnek látjuk majd a szülőkhöz viszonyított réteghelyzetváltogatást és saját induló réteghelyzetükhöz viszonyított változtatást. A belépések indító okai között gyakran találkozunk pályaválasztási bizonytalansággal és a más értelmiségi pályára kerülés nehézségeiből eredő kényszerválasztással.

A munkahelyváltogatások — kilépések — esetében gyakori lesz a fluktuáció, amely jelenséget — végzettségtől, anyagi feltételektől függően előbb vagy utóbb — gyakran követ szakmai mobilitás: a népművelés más jellegű — irányítás, módszertan — intézményeibe történő irányulás vagy pályaelhagyás (tanári, könyvtárosi stb. pályaválasztás).

A népművelő szakma egyfelől szívó hatást fejt ki az értelmiségi pályára kerülni vagy azon indulni kívánók felé: alacsony társadalmi presztízsze, kis elismertségi foka, az előmenetel, a szakma által biztosítható anyagi juttatás és életkörülmények nem kielégítő volta miatt nem tartozik a keresett értelmiségi szakmák közé, így a pályára történő belépésre nagyobb lehetőséget nyújt, mint más kiforrottabb, elismertebb értelmiségi munkalehetőségek. Másfelől, taszítja is a pályára kerülőket. Nemcsak az előbb jelzett okokkal, hanem azokon is túlmenően:

- elégtelen munkakörülményeivel (munkavégzés objektív feltételeinek hiánya, a munka szervezetlensége, munkahelyi vezetés-irányítás problémái, csoportviszonyok, munkaidő és munkaintenzitás problémái);
- a szakma tartalmi problémáival, tisztázatlanságával (félértelmiségi lét, kidolgozatlan elvárás és teljesítményrendszer, továbbfejlődés hiánya, a munka eredményességének, illetve tartalmi megítélésének, alkotó tevékenység lehetőségének problémái).

Így a munkaerővándorlásnak legfőbb oka a népművelő szakma maga.

A munka tartalmával kapcsolatos problémák szoros összefüggésben vannak a felfelé ívelő mobilitás igényével, de egyben összefüggnek a munkakörülményekkel is, okai sokszor a munkakörülmények hiányosságából táplálkoznak. E kettős összefüggés — amelynek eredménye a szakmai mobilitás ténye — feltehetően bizonyítható lesz a vizsgálat során.

Hangsúlyosan kívánunk foglalkozni a népművelők életelveivel, munkához való viszonyukkal, népművelői beállítódásukkal. Kísérletet teszünk népművelő típusok fölvázolására. Feltételeseink szerint ez a megközelítés összefüggést mutat majd az eddig vázolt mobilitási-fluktuációs okokkal anélkül, hogy önmagában mozgásokat jelentene.

## Minta és módszer

Népművelők a társadalmi intézmény és vállalatrendszer több objektumában dolgoznak (üzemi, munkásszállási népművelők, múzeumokban népművelőként dolgozók stb.).

Amint jeleztük, a mi vizsgálatunk leszűkül a művelődési otthonokban dolgozó azon főhivatású munkatársakra, akik különböző beosztásban (igazgató, főelőadó, előadó) a művelődési otthont látogatóknak szóló tevékenységi, szórakozási, művelődési, tanulási lehetőségeket megtervezik, megszervezik, lebonyolítják, és az ilyen irányú tevékenységükért juttatott bér a fő jövedelemforrásuk. Nem foglalkozunk tehát a művelődési otthonok gazdasági, technikai, takarítási stb. munkáit — a házat látogatók szempontjából kisegítő tevékenységet — végzőkkel, bár munkájuk nélkül lehetetlenné válna a népművelő munkája és a tevékenység folyamata; sem az ún. mellékfoglalkozású szakalkalmazottak helyzetével, akik meghatározott időre kötött munkaszerződés alapján a művelődési otthonok egy-egy csoportját, szakkörét, tanfolyamát vezetik, de fő jövedelemforrásukat nem ez a tevékenység jelenti.

A Fővárosi Tanács Közművelődési Osztályának megbízásából 1976 nyarán teljes körű adatfelvételt készítettünk a tanácsi művelődési otthonok munkaerőváltogatásairól az 1972. január 1–1976. május 1. közötti időszakban. Budapest 22 kerületén 20 kizárólagosan tanácsi fenntartású intézmény van, 57 telephellyel.<sup>2</sup> A vizsgálat előkészítése során nem kértünk adatszolgáltatást a speciális tevékenységű (nem saját lakóközönsége ellátásával megbízott) és zártkörű Fiatal Művészek Klubjától, továbbá az V. kerület új létesítményétől.

Az előkészítés során a vizsgált népesség összesen 193 fő: 84 népművelő és 109 munkahelyetváltogató. Összesen 101 fővel készítettünk kérdőíves adatfelvételt és 29 fővel mélyinterjút is. A kérdezettek köre a következő módon alakult ki.

A vizsgált intézményekben 1975. december 1-én 84 népművelői státusz volt. A VII. és XII. kerület egyszemélyes intézményeiben az általunk vizsgált időszakban nem történt munkaerőváltogatás. Tekintettel arra, hogy érdeklődésünk nagyobb intézményekre irányult, a budapesti intézménytípusokat jól reprezentáló további 16 intézményt vizsgáltuk, s így a fenti két főt, illetve két intézményt nem vettük figyelembe.

Az itt levő 82 népművelői státuszról a művelődési otthonok tájékoztatása szerint 1972. január 1-től 1976. május 1-ig 109 fő változtatott munkahelyet. (Nem elképzelhetetlen, hogy ez a szám valamivel magasabb.) A vizsgálat során kísérletet tettünk arra, hogy mindegyiküket elérjük, de egyrészt a kérdőív-kitöltés önkéntessége, másrészt az adatszolgáltatási problémák (pontatlan adatszolgáltatás a hova távozásról, többszöri munkahelyváltogatás esetén az utolérés nehézségei) csökkentették a válaszolók körét. Az így elért 44 munkahelyetváltogató — az időszak összes változtatójának 40,4%-a — jelenti a vizsgálat egyik, ún. „kilépők” csoportját.

A másik csoportot a felvétel idején népművelőként dolgozók alkotják. Az intézmények közül véletlenszerű kiválasztással jelöltük ki a kilencet vizsgálat céljából. Adatokat az itt dolgozó 57 munkatárstól gyűjtöttünk — az általunk vizsgált státuszok 69,5%-a —, ők alkotják a „népművelők” csoportját.

A vizsgálat első szakaszában (1976. november–december) e kilenc intézményben részt vevő megfigyeléseket folytattunk egy-egy munkatársi értekezleten, a két mintacsoport tagjaival pedig kérdőívet töltöttünk ki (I. az 1. sz. mellékletet). A kérdőívek annyiban különböztek egymástól, hogy a kilépőktől nem kértünk életkörülményeikre vonatkozó ada-

<sup>2</sup> Kisebbségi, különálló épületben elhelyezkedő intézmények, amelyek az irányítás, gazdálkodás, szervezet szempontjából egy kijelölt intézményhez és az abban működő irányításhoz tartoznak.



tot, és külön érdeklődtünk arról, hogyan értékeli új munkahelyük körülményeit és új munkájukat.

A népművelők közül az erre vállalkozókkal önfényképet is készítettünk. 33 népművelő négy különböző (normál, ügyeleti, szombat, vasárnap) munkanapjáról készült összesen 132 db időmérleg. (Kitöltési útmutatók és időmérleg minta a 2. sz. mellékletben található.) A tanulmányban értékelési, értékelhetőségi és feldolgozás-kapacitás miatt csak 10 fő 24 mérlegének adatai kerülnek majd elemzésre (az általunk vizsgált státuszok 11,9%-a; l. a 3. sz. mellékletet).

A vizsgálat második szakaszában, 1978. május–december között, a Népművelési Intézet megbízásából 29 fővel (az általunk vizsgált népesség 15,0%-a) készítettünk mélyinterjút. Az interjúk készítésekor 8 alanyunk volt népművelő és 21 kilépő, de ezen utóbbiak közül 1976-ban hatan még a népművelőknek szóló kérdőíveket töltötték ki.

A fenti adatok, személyes tapasztalatok elemzéséből alkottunk képet a budapesti népművelőkről és munkahelyváltoztatásai okairól.

### Az eredmények értékeléséről

Bármennyire is igyekeztünk egy szűk metszet megragadásának és többoldalú megközelítésének módszerével csökkenteni a szociológiai eszközök hiányosságait, nem szűrhattunk ki minden hibalehetőséget. Alkalmazott módszereink több hiányosságot is magukban rejtettek, és a vizsgálat feldolgozása során nem is adott mindegyik megfelelő támpontot az értékeléshez.

- A kilenc intézmény egy-egy munkaértekezletének megfigyelését két-három fő (egy vagy két pszichológus és egy népművelő) végezte. Megfigyeléseik önállóan nem jelentettek konkrét támpontot a vizsgálat összegzése során, mivel az értekezleteket jelenlétükkel túlságosan zavarták, gyakran kényszerítve a résztvevőket valamilyen elvárt vagy vélt elvárásnak eleget tevő szerep eljátszására. Így a megfigyelések inkább csak kontrollt jelentenek azoknál a megállapításoknál, amelyek a kérdőív, mélyinterjúk és beszélgetések során születtek, de ilyen szempontból lényegesek, mert a több oldalról történő bizonyítást teszik lehetővé.
- A kérdőíveket alanyaink maguk töltötték ki, kívánságaik szerinti helyen és időben, az esetek túlnyomó többségében a kérdezőbiztosok jelenlétében, de minden esetben oly módon, hogy kitöltés előtt és után konzultáltak, beszélgettek a kitöltővel. Ez a módszer ugyan nagy segítségükre volt a pontos adatok megszerzésében, a pontos válaszadások fontosságának megértésében, mégis tudnunk kell, hogy:
  - a) a kérdőív viszonylagos hosszúsága miatt születhettek automatikus, nem eléggé átgondolt válaszok,
  - b) mintáink ugyan jól reprezentálják az általunk vizsgált népességet (193 főből 101 a megkérdezett), de a vizsgált népesség és mintánk számszerűen kicsi volta mégis hordhat magában torzításokat akkor, amikor százalékos adatokat közlünk (különösen a 44 kilépőre vonatkozó adatok esetében).

Az értelmezéseknél e tényeket figyelembe kell vennünk. A fenti okok miatt a kérdőíves és mélyinterjúk módszer eredményeit együttesen igyekszünk majd értelmezni.

- A kérdőívek feldolgozásából nagy adathalmazt nyertünk. Közülük csak azokat ismertettük részletesen e kötetben, amelyek a tájékozódáshoz vagy témánk értelmezéséhez közelebb visznek, egyszerű számszerűségükkel bizonyító erejűek.
  - A mélyinterjúk szerepe – típusalkotási kísérletünk mellett – a kérdőív esetleges, nem eléggé átgondolt válaszadásainak pontosítása, kontrollja, ismereteink bővítése, az összefüggések jobb megközelítése.
  - A kérdőívek és mélyinterjúk egyeztetésekor kiderült, hogy a munkaerőmozgás, a népművelői tevékenység és személyiség tartalmi kérdéseinek elemzésénél erőteljesebben kell támaszkodnunk a mélyinterjúk árnyaltabb és témánk szempontjából több eredményt felmutató anyagára. Ugyanakkor mégsem tekinthetünk el attól, hogy készítésükkor – épp úgy, mint a kérdőívek kitöltésénél – szerepet játszott a kérdezővel kialakult kapcsolat és magatartásából kikövetkeztetett vagy kikövetkeztetni vélt, megfelelőre való törekvés, valamint az interjúhelyzet egyéb zavaró tényezői.
- Mindezen felsorolt hibalehetőségek ellenére, éppen a többszempontú és módszer megközelítés, a több oldalról történő alátámasztás biztosítékot jelenthet a megfelelő értelmezésre és az elemzések viszonylagos pontosságára.



## 2. ALAPADATOK ÉS MUNKAHELYVÁLTOZTATÁS

### A változás arányai

Mit is jelent, milyen arányokat takar az általunk túlságosan nagymértékűnek ítélt munkahelyváltoztatás?

Az adatok akkor nyújtanak értékelhető képet, ha tudjuk, hogy a munkavégzés milyen tapasztalatokat, ismereteket és helyismereteket kíván, s ez milyen időnagyság alatt szerezhető meg. A népművelői tevékenység mibenlétére még részletesebben visszatérünk, itt előljáróban csak három összetevőt szükséges figyelembe vennünk.

- Az általános szervezői—adminisztrációs jellegű munka egy részét (munkanaplók, statisztikák kitöltése, műsorkiközvetítések, előadók elérése-biztosítása, engedélyeztetések mikéntje stb.) a frissen pályára kerülő 1/2—1 év alatt (saját tájékozottsági szintjétől és a kollégák segítőkézségétől függően) elsajátíthatja. Ezek olyan ismeretek, amelyek megmaradnak, és az új munkahelyen csak minimális pótlást igényelnek.
- Más szervező jellegű — és elengedhetetlenül szükséges — ismeretek az új munkahely, munka és lakóterület megismeréséhez kapcsolódnak, és megszerzésük legalább egy évet vesz igénybe minden új munkahelyen. Itt csupán a minimumról, a tudatos munka, szervezés és tervezés megkezdésének lehetőségéről van szó (kerületi-területi igények és lehetőségek, üzemekkel, iskolákkal, a házat már látogató közönséggel és az ott dolgozókkal való kapcsolatfelvétel).
- A tevékenység tartalmának kialakításához, folyamattá szervezéséhez és az egyes emberek igényeiből, kisebb csoportok elvárásaiból való kibontakozásához — a szakirodalom és interjúalanyaink egybehangzó véleménye szerint — legalább három év szükséges.

Idézzük egy népművelő véleményét:

„Minél tovább egy helyben maradni. Így lehet dolgozni igazán, lassan építeni egyik év munkáját a másikra. Vagyis: a szakma egész jellege a fluktuáció ellen hat, belső törvényei szerint a népművelés fluktuáció-ellenes. A szakma akkor tud fejlődni, ha minél tovább hat egy helyen. Ezért életveszélyes a fluktuáció, mert egy kívülről, a szakmára erőszakolt helyzetet teremt, amely a szakma belső szükségszerűségei ellen dolgozik.”

Vizsgálatunk idején a budapesti intézményekben dolgozók 58,0%-a az egy éves időhatáron belül, az ismerkedés időszakában tartott, tehát objektíve képtelen volt arra, hogy helyi tapasztalatokon, ismereteken alapuló tevékenységet folytasson. Legalább három éve vagy attól régebben pedig csak 34,9% állt ugyanazon a helyen munkaviszonyban.

Ismerkedjünk meg részletesebben a kilépések általános és évenkénti arányaival! A „Budapesti művelődési otthonok 1975. őszi felügyeleti vizsgálata”<sup>3</sup> c. értékelés a „váltás intenzitása” mutatót használja a fluktuáció (munkahelyváltoztatás) mérésére.<sup>4</sup> Ez a mutató

<sup>3</sup> Összeállította: Andrassy—Koncz, NI, 1976.

<sup>4</sup> A „váltás intenzitása” mutatót használták a fluktuáció mérésére: a házanként összegzett belépő-kilépő adatai közül a minimálisat vették, majd ezek összegét osztották az átlagos állományi létszámmal, s így náluk a fluktuáció mutatója az „azonos széken” való váltást mutatja.

évenkénti 13—19%-os fluktuációt jelez, és aránya csak első pillantásra látszik tűrhetőnek. Valóságos nagyságáról az iparstatisztikában járatlanok számára többet mond, ha megnézzük az évenkénti kilépők arányát, hiszen ugyanilyen százalékban kell majd az intézményeknek új munkaerőt felvenniük.<sup>5</sup>

Év	A 16 intézményből kilépők száma	Kilépők %-a az adott év státuszainak arányában
1972	16	23,2
1973	26	35,6
1974	24	31,1
1975	37	45,1

Átlagosan tehát a művelődési házakban dolgozók durván egyharmada változtat évenként munkahelyet, s a megkérdezett, 1976-ban még népművelőként dolgozók közül szintén egyharmad jelzett pályaváltoztatási szándékot.

A kilépések számának és időpontjának elemzésénél két körülmény érdemel figyelmet. Az egyik, hogy bár általában a munkatársak egyharmadát érintik a kilépések, de a változtatási arányok (23—45% között) évenként is jelentősen eltérnek egymástól. A másik feltűnő jelenséget az intézményenkénti elemzésnél tapasztaltuk, és értelmezésére a csoportviszonyoknál még visszatérünk. Az összes vizsgált intézmény közül ötben hat időszakban mutatható ki, hogy igen rövid idő leforgása alatt (2—8 hónap) egy-két fő kivételével az

Az adott intézményben töltött idő	Budapesti népművelők	Szombathelyen, Debrecen- ben végzett népművelők
0,5 év	28,1	nincs adat
1 év	29,9	nincs adat
2 év	7,1	nincs adat
2 éve összesen	65,1	25,9
3 év	14,0	13,3
4 év	8,7	10,1
5 év	3,5	10,8
6 év	3,5	6,9
7 év	1,7	5,0
8 év vagy több	3,5	13,8
Nem válaszolt	—	14,2
2 évnél több összesen	34,9	74,1
ÖSSZESEN	100,0	100,0

<sup>5</sup> A számításnál bázisértéknek vettük az 1975-ös 82 fős státuszlétszámot, amelyből évenként 5,6%-os átlagos növekedési ütemnek megfelelő létszámot vontunk le a felügyeleti vizsgálat adataira alapozva. A csonka 1976-os évet nem számítottuk.



egész népművelői gárda eltávozott. Kiugróan magas volt a változás például az Ady Művelődési Házban, ahonnan a vizsgált időszakban 16 fő távozott (státusz szám 1975-ben: hat), s közülük is 13 fő 1974–75-ben.

A népművelők munkahelyváltoztatási problémái hangsúlyosabban jelentkeznek-e a fővárosban? Kérdésünkre jellemző választ adhat, ha a budapesti népművelők adott munkahelyen töltött idejének nagyságát összevetjük a Szombathelyen és Debrecenben végzett népművelő-könyvtár szakos hallgatók vizsgálatából nyert hasonló képpel.<sup>6</sup> (Tábla: 17. p.)

Az összehasonlítás azt mutatja, hogy Budapest népművelői kevesebb időt töltenek azonos munkahelyen, mint vidéki kollégáik. A jelenség legfőbb okát a nagyobb budapesti munkahelyválasztás lehetőségében találhatjuk. A nagyobb fővárosi, s azon belül is a nagyobb népművelői munkaerőmozgás szembetűnőbb, ha az egy főre eső munkahelyek számát is összehasonlítjuk. Itt azonban már más pályák adataival történő összevetésre is módunk nyílik, s ebből következtetéseket vonhatunk le arra vonatkozóan is, hogy a népművelői szakmát művelőkre mennyire jellemző a munkahelyváltoztatás más, valamelyest hasonló pályán dolgozókhöz viszonyítva.

Az alábbiakban az általunk vizsgált budapesti népművelők, a Szombathelyen és Debrecenben végzett művelődési házban és könyvtárban dolgozók<sup>7</sup>, a budapesti középiskolai

Munkahely száma	Szombathely–Debrecen népművelői %	Szombathely–Debrecen könyvtáros %	Bp-i tanár %	Bp-i népm. %	Egyetem, főisk. végzetts. általában %
Első munkahely	34,8	42,1	17	1,7	20,9
2. munkahely	36,9	30,7	23	15,8	x x <sup>8</sup>
3. munkahely	19,6	16,6	18	26,3	x x
4. munkahely	4,6	6,9	13	14,0	x x
2–4. összesen	61,1	54,2	54	56,1	54,4
5. munkahely	2,8	2,1	11	15,8	x x
6. munkahely	—	0,6	18	8,8	x x
7. munkahely	—	—	—	7,0	x x
8 vagy több	—	—	—	8,8	x x
5–9 összesen	2,8	2,7	29	40,4	21,7
10 vagy több	—	—	—	—	3,0
Nem választott	1,3	1,0	—	1,7	—

<sup>6</sup>L. Horváth Margit, i.m.

<sup>7</sup>L. Horváth Margit, i.m.

<sup>8</sup>Ilyen bontásban nincs adat.

tanárok<sup>9</sup>, valamint az összes főiskolai-egyetemi végzettségűek munkahely számának alakulását hasonlítjuk össze.<sup>10</sup> (Tábla: 18. p.)

A vizsgált népművelők eltérő életkora csak megközelítő összehasonlítást tesz lehetővé, de még így is sokat mond. A szombathelyi-debreceni vizsgálatban az életkorral kapcsolatban nincsenek adataink, csak azt tudjuk, hogy az 1965–1974 között végzettek terjedt ki. Így átlagéletkoruk feltehetően a budapesti népművelőké közelíti meg legjobban, sőt feltehetően annál is alacsonyabb. A tanárokkal és az egyetem-főiskolát végzettek átlagával összehasonlítva a népművelők átlagéletkora az alacsonyabb: a budapestieké 32 év (teljes minta) és 49%-uk 30 év alatti (a tanároknál csak 29,9%). Jól összevethető a Szombathelyen–Debrecenben végzett népművelők és tanárok munkahelyeinek száma: köztük is jelentősen kevesebb az első munkahelyes népművelő.

A sorból pedig messze kimagaslanak a budapesti népművelők: gyakorlatilag nullának tekinthető az első munkahelyes. Több mint 40%-nak öt vagy több munkahelye volt — ami az egész adatsorban a legrosszabb arány. A munkahelyváltoztatás gyors üteme kimutatható általában a népművelőknél, és elképesztő arányokat mutat a budapesti népművelőknél.

### Nem — életkor

Budapesten a népművelésben dolgozók többsége nő. Az országos helyzetkép másként alakult. Az 1969-es országos vizsgálat adatai szerint<sup>11</sup> 38–62% a nő—férfi arány. Hatvan művelődési otthonban történt vizsgálat is<sup>12</sup> magasabb férfi átlagokat mutat: 45,6–54,6% a férfiak javára.

Budapesten is kisebb mértékű a pálya elnőiesedése, mint azt a közhiedelem tartja: 45,6% férfi és 54,4% nő. A férfiak alkalmazásának aránya a népművelésben magasabb, mint a pedagógusok esetében, ahol a budapesti középiskolákban csak 35,4%, az általános iskolai tanítók között 12,9% a férfi.<sup>13</sup>

Az arány természetesen csak átlagosan igaz. Az egyes intézmények között elég nagy az eltérés: a néhány „vegyes összetételű” ház mellett található tipikusan nőket, illetve férfiakat foglalkoztató intézményeket. Így feltételezhető, hogy az adott munkaerő kínálaton túlmenően döntően a vezetők és irányítók véleménye a meghatározó abban, hogy nőket vagy férfiakat választanak munkatársnak. „Az igazgató nagyon szimpatikus volt nekem, és úgy nézett ki, hogy én is megfelelnek, iskolai végzettségem, gyakorlati időm megfelelő volt. Aztán egy kedves levelet kaptam, hogy sajnós, de férfit akarnak.” (15. sz. interjú részlete.)

<sup>9</sup>Ferge Zsuzsa—Gázsó Ferenc—Háber Judit—Táncos Gábor—Várhegyi György: A pedagógusok helyzete és munkája. MTA Szoc. Kut. Int., Bp., 1972.

<sup>10</sup>L. Statisztikai Időszaki Közlemények 324. köt. Képzettség és kereset. 1971. III. köt. KSH, Bp., 1974.

<sup>11</sup>Sárdi Lajos: Művelődési otthonok szakember-ellátottsága. Népművelés, 1971/4.

<sup>12</sup>Kovalcsik—Sipos—Szász, i.m.

<sup>13</sup>Ferge et al., i.m.



„Jobb ezen a területen a férfi” szemléletet tükrözi az a tény, hogy nagyobb arányú a megfelelő végzettséggel nem rendelkező férfiak, mint nők foglalkoztatottsága. Beismerten is volt példánk arra, hogy inkább vettek fel végzettség nélkül férfit, mint végzettséggel nőt.

Az „inkább férfit” ítéletet látszatra indokolja, hogy közel minden második nő (60-ból 29) és csak közel minden harmadik férfi (41-ből 15) tartozik a munkahelyet változtatók közé. Az egyéni fluktuációs okok között fontos helyet foglal el a népművelő időbeosztása. A szakmai helytállás az elmagányosodáshoz, illetve sorozatos konfliktusokhoz vezethet, s akik e konfliktusokat nem tudják kielégítően feloldani, fluktuálnak, mert a család egy idő után nélkülözhetetlenül fontos tényezőként, ha nincs, hiányként lép fel. Leginkább a 18-as interjú alanya fogalmazza meg a gyermek–munka konfliktust, ám nem csupán az anyaszeret teljes vállalása miatt változtat munkahelyet, hanem a népművelői munkában érzett fölöslegesség, el nem ismertség miatt is.

„Gyereket vártam, és én bent töltöttem hetente négy estét. Azt a gyereket fürdetni kell, ápolni kell. Egy kicsi gyereknel nagyon fontos, hogy az édesanyja etesse, szülei fektessék le. Úgy gondoltam, nem vagyok én egy olyan fontos személy ebben a munkában – és ezt igyekeztek tudatosítani is bennem –, hogy ennyire fontos dolgot a gyermekem életében feláldozzak ezért.” (18. sz. interjú.)

19. sz. férfi interjúalanyunk azonban a harmonikus családi életet népművelő pályán nem tudja elképzelni.

„Én akkor nősültem, amikor elkerültem onnét (t.i. a művelődési házból). A tanácsi munkámat ellátom nyolc órában, és attól zavartalan családi életet élhetek. A népművelés tulajdonképpen csak önálló embernek való, tehát családos embernek nem, vagy legalábbis nehezen. Akkor valamit el kell hagyni vagy rosszabbul csinálni, vagy a családi életben vagy pedig a munkahelyen.”

Munkahelyi ártalmat jelez egy nem túl jól sikerült házasság említése is, ahol a végeredmény: nem munkahelyet, hanem férjet kéne cserélni.

„Én teljesen lefoglalt voltam ezzel a klubbal, más életet nem is tudtam élni, egy szabadnapom volt egy héten, a hétfő, csak akkor tudtam elmenni moziba, bárhova, vagy akkor tudtam találkozni olyan emberekkel, akik nem jöttek oda a klubba.

Férjhez is úgy mentem, egy klubtagomhoz mentem feleségül. Ilyen is lett a házasságom. Nem kellett volna feltétlenül őhöz menni feleségül, jobb férjet is el tudtam volna képzelni magamnak... Nagyon hasznos és nagyon rendes segítőtársam volt a népművelésben, ez is biztos. Amiatt egy rossz szót nem hallottam, hogy népművelő vagyok, meg eljött értem esténként, szóval segített ő a dolgaiban, ... de azért el tudtam volna másként is képzelni a házasságot. Lehet, hogy még egyszer az életben úgy is férjhez megyek, ahogy elképzelem, ki tudja.” (27. sz. interjú.)

Figyeljük csak az önálló emberi létet hangsúlyozó és finoman árnyalt fogalmazást egy másik döntésnél!

„Én azt hiszem, a munka és a gyerek a két legfontosabb, illetve a biztos családi háttér, de emellett az ember számára a megfelelő munka. Nem tudnám az egyiket a másik elé helyezni, de ha nagyon-nagyon a sarokba szorítanának és választanom kellene, nem tudnék háziasszony és családanya lenni. Az önkifejezés legfontosabb eszközének a munkát érzem.” (14. sz. interjú.)

A 10. sz. interjú alanya is a szakmát választja, konkrét helyzetben:

„Én nem akartam abbahagyni ezt a pályát, a vőlegényem pedig ezt szeretne volna. Tulajdonképpen mindenki azt mondta, hogy ideális kapcsolat és pár vagyunk, csak én úgy éreztem, hogy nagyon sokat kell feladnom azzal, ha ezt a szakmát főiadom. Én akkor ennek a munkának éltem teljesen, a kapcsolatunk megszakadt.”

A mélyinterjúk anyagaiból úgy tűnik, hogy a viszonylag nagyobb arányú női munkaerő-helyváltoztatás nem mutat összefüggést a női nem társadalmi-családi szerepéből adódó problémáival. Ugyanezt mutatják a kérdőív 58-as kérdésére adott válaszok (48. sz. tábla), ahol a családi okként feltételezett munkahelyváltoztatás összesen öt esetben került említésre, de ebből is négyszer a 3. helyen (köztük egy a férfi) és egyszer a 2. helyen. Ugyanakkor legkevesbé feltételezett okként is szintén ötször fordult elő (közülük egy nő a 3. helyen, egy pedig a 2. helyen utasítja el).

Mivel feltételezéseink szerint egy nagyobb arányú, csak érettségivel rendelkező női kilépő réteg a végzettség nélkülségével (szakmai és anyagi problémáival) még magyarázhatná a kilépésre való hajlamot, megvizsgáltuk ezt az összefüggést is. Kapcsolatot azonban nem találtunk: 29 kilépő nő közül három, 15 kilépő férfi közül ugyancsak három fő nem rendelkezett magasabb iskolai végzettséggel. (A későbbiek során még látni fogjuk, hogy feltételezésünk azért is helytelen, mert a pályán leginkább a csak érettségivel rendelkezők maradnak.) Ugyanakkor a kilépés ténye és az életkor (házasságkötés, gyermeknevelés „csúcsideje”) összevetése sem mutatott semmilyen összefüggést.

A fentiek szerint a népművelők időbeosztása, munkája tehát a férfi és női nemre nézve egyaránt terhelő, főleg ha más értelmiségi szakmák lehetőségeivel hasonlítjuk össze. Eredményeink ellenére, illetve azok mellett, mégis fel kell tételeznünk, hogy a nők nagyobb arányú munkahelyelhagyásában valamelyest szerepet játszik a művelődési házak munkalehetőségeinek időbeosztása. Ugyanakkor a kérdőívek és mélyinterjúk véleményei azt igazolják, hogy ez csupán az egyik oklehetőség, de a munkahelyváltoztatás mérvadó okát máshol kell keresnünk.

A budapesti népművelő fiatal, átlagos életkora 31,5 év, s a kilépők is alig idősebbek ennél: 32 évesek.

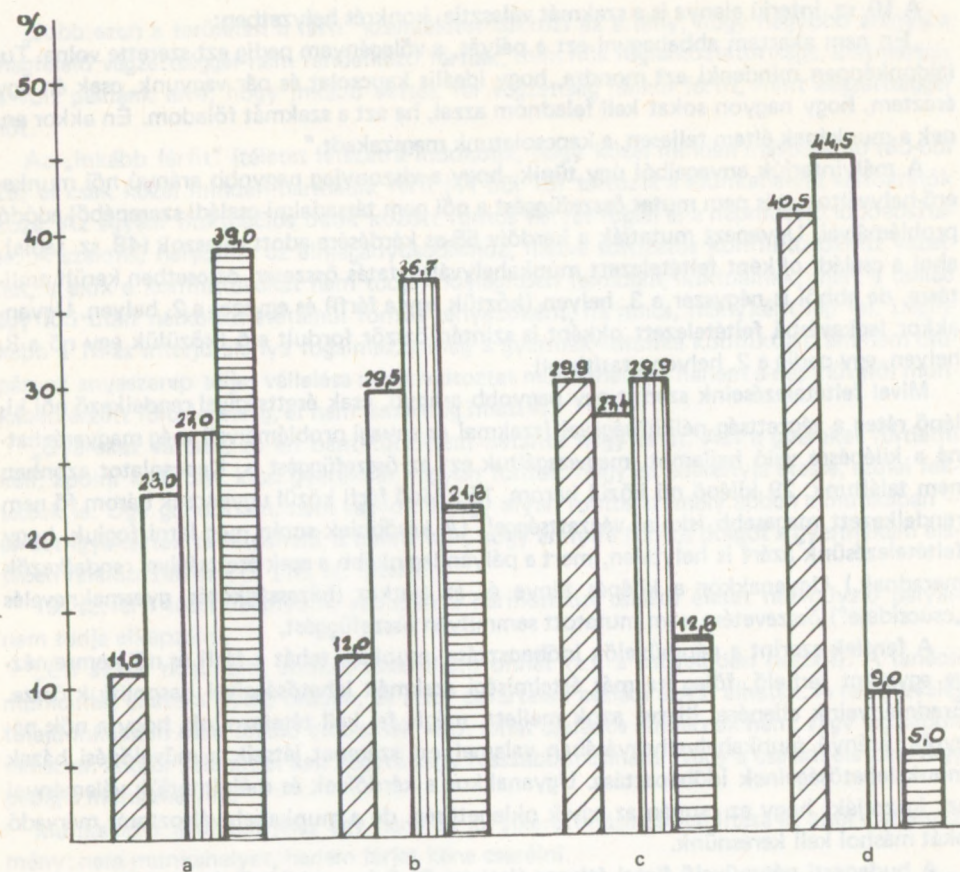
„A pedagógusok helyzete és munkája”<sup>14</sup> vizsgálat adatai jó alapot adnak az összehasonlításhoz. Mellette, az ellentétes példa kedvéért, közöljük a jogászok dolgozók kor megoszlását. (Grafikon: 22. p.)

A negyven év felettiek csupán 14%-át képezik az általunk vizsgált népművelő rétegnek.

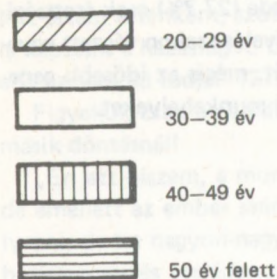
A munkáltatók nem ragaszkodnak a népművelő képzéshez (a munkaerő-kínálat miatt sokszor nem is tehetik). A vizsgáltak több mint egynegyede (27,7%) csak érettségivel rendelkezik. A népművelők további egynegyede nem népművelés szakon végzett egyetemet, mégis itt dolgozik. Részvételük „öregíthetné” a szakmát, mégis az idősebb generáció egyre nagyobb arányban hagyja el a művelődési ház típusú munkahelyeket.

<sup>14</sup>Ferge et al., i.m.





- a jogászok  
b ált. iskolai tanítók és napközisek Budapesten  
c középiskolai tanárok Budapesten  
d budapesti népművelő (teljes minta)



## Végzettség

„Budapesten a szakalkalmazottak csaknem felének nincs semmilyen egyetemi-főiskolai végzettsége, csupán 38% a szakképzett népművelő” — állapítja meg a budapesti felügyeleti vizsgálat.

A mi vizsgálatunk azt bizonyítja, hogy a tanácsi fenntartású intézményekben inkább figyelembe veszik a képesítési rendeletet. Nagyobb a valamilyen végzettséggel rendelkezők aránya, annak ellenére, hogy a felügyeleti vizsgálat adatai szerint a szakszervezeti-üzemi fenntartású művelődési intézmények dolgozóinak fizetésátlagos kb. 300,— Ft-tal meghaladja a tanácsi alkalmazottakét. A végzettség azonban nem ösztönöz maradásra.

Végzettség	Népművelők		Kilépők		Teljes minta	
	N	%	N	%	N	%
Nem válaszolt	—	—	—	—	—	—
Egyetem, népművelés szak	4	7,0	11	25	15	14,9
Főiskola, népművelés szak	17	29,8	9	20,5	26	25,7
Egyetem, más szakon	4	7,0	10	22,7	14	13,9
Főiskola, más szakon	4	8,8	6	13,6	11	10,9
Egyéb felsőfokú int. (általában M—L egyetem v. művészeti főiskola)	5	8,8	2	4,6	7	6,9
Érettségi	22	38,6	6	13,6	28	27,7
Összesen:	56	100,0	44	100,0	101	100,0

Az előbbi ábrát még egy adattal színesíthetjük. Mintánkban tizenheten rendelkeznek több típusú felsőfokú végzettséggel. Többségüknél ez az egyéb jellegű egyetemi-főiskolai végzettség mellett elvégzett népművelés szakot, a többieknek valamilyen társadalomtudományt jelent. Csoportjukból sok a kilépő: tíz.

Gyakorlatilag a megszerzett végzettség jellege vagy a megszerzett szakképesítés nem számít e pályára lépéskor, a népművelő-végzettség mellett a tanári vagy könyvtáros szakot is boldogan elfogadják a munkáltatók, s ha nincs más, érettségi is elegendő.

A mintánkban szereplő nyolc igazgató közül öt népművelő képesítéssel, három Marxista-Leninista Esti Egyetem végzettséggel rendelkezik, tehát vezetői pozícióban a politikai végzettség is jó ajánlólevél.

A művelődési otthonokba a szélrózsa minden irányából érkező munkaerő feltehetően nehezen találja majd meg a közös szakmai nyelvet. Előbb azonban még nem a pályán tartózkodást, hanem a kilépéseket vizsgáljuk meg. A következő tapasztalatok adódnak:

1. Leginkább az érettségivel rendelkezők maradnak.
2. A főiskolán képesítetteknek már több mint egyharmada munkahelyet változtat.
3. A leggyorsabban a más szakmából is megélni tudók mozdulnak. Az egyetemen képesítettek és persze a több végzettséggel rendelkezők, a más szakos főiskolát, egyetemet végzetek igen nagy arányban (háromnegyed rész körül) kilépnek.

Az érettségizők maradását két — végzettséggel összefüggő — tény indokolja.



- a) Nehezebben juthatnak máshol értelmiségi jellegű munkahelyre.  
 b) A művelődési házakban támogatják továbbtanulásukat, ami sokat jelent az egyetemi-főiskolai felvételnél, könnyebbé teszi az iskola elvégzésénél.

Az érettségizettek élnek is a lehetőséggel. Az adatfelvétel idején közel egynegyedük (21,8%) népművelői képzést adó főiskolára járt, így alapvető érdekük, hogy végzettségük megszerzéséig ne változtassanak munkahelyet. Maradtak azok a makacsok is, akik sikertelen felvételi vizsgájukat újra és újra megismételték (az interjúk tanulsága).

Megvizsgáltuk azt is, hogy milyen tagozaton szereztek a népművelők képesítésüket. A csoport 39,6%-a esti és levelező tagozaton végzett (nem számoltuk ide azokat, akik más jellegű alapképzettségüket nappali tagozaton szereztek, és csak továbbtanulásuk történt esti vagy levelező tagozaton!). A nappalin végzők hajlamosabbak a kilépésre: 47,7% (l. a 2. sz. táblát).

Népességünk egyik jellemző tulajdonsága a nagyarányú tanulási, továbbtanulási arány. A népművelők 44, a kilépők 48%-a tanul valamilyen szervezett formában. A népművelők-nél jellemző a szakmai és mellette a politikai képzésen, a kilépők-nél az „egyéb” kategóriában összefoglalt tanfolyamokon (egyéb szakmai vagy nyelvtanfolyam) való részvétel.

Nyelvvizsgával mintánknak csak 20%-a rendelkezik, de az arány ismét jobb a kilépők között (30%).

A végzettség jelentős összefüggésben áll a mobilitás kérdésével, így értelmezésére még visszatérünk.

### Fizetés és munkahelyváltogatás, életkörülmények

A fizetésmegoszlásokat, végzettséggel és életkorral való összefüggéseiket részletesen tartalmazza a melléklet táblái.<sup>15</sup> A túlságosan részletekbe menő elemzésnek esetünkben nincs különösebb értelme, mert 1977-ben a 20%-os általános fizetésemelés mellett változtak a lehetséges fizetések kategóriái. Vizsgálatunk időszakában az iskolai végzettséget pótolhatta a középfokú végzettséghez (érettség) kapcsolódó nagyobb gyakorlati idő.<sup>16</sup> A fizetés a beosztástól függött, a beosztás az iskolai végzettségtől (vagy), a gyakorlati időtől és a település jellegétől.

A budapesti népművelők fizetésátlagja 1976 novemberében 3019,— Ft. Debrecenben, Szombathelyen főiskolát végzett<sup>17</sup>, a népművelés területén dolgozók fizetési átlaga kb.

170,— Ft-tal alacsonyabb, mint a budapesti népművelőké.<sup>18</sup> Budapest nagyobb település-jellege, s így magasabb besorolású művelődési otthonai jótékony hatással vannak a fizetések alakulására. Emellett nyilván kényszerítő hatása van az itteni nagyobb munkaerő-keresletnek is.

A kilépettek fizetésátlagja (3225,— Ft) 206,— Ft-tal haladja meg a népművelők fizetésátlagát, de 4200,— Ft felett közülük csak ketten keresnek. A különbség abból adódik, hogy többen helyezkednek el a 3500—4200,— Ft-os kategóriában. Így a különbséget elenyészőnek tartjuk, s a népművelő rétegen belüli különbségekhez képest nem tekintjük döntőnek a munkahelyváltogatásban.

A férfi népművelők átlagfizetése nagyobb arányban tér el a nők fizetési átlagától, mint a népművelők fizetési átlaga a kilépettektől: 277,— Ft-tal keresnek kevesebbet a nő népművelők. Az arányeltolódás a következő helyzet miatt jön létre: a főelőadónők és férfiak közel egyenlő átlagösszeget keresnek, az intézményvezető nők (csak a végzettséget nézzük) jelentősen (587,— Ft-tal) többet, mint a férfiak. Ugyanakkor az előadói kategóriában végzettség nélkül a nők 391,— Ft-tal, az igazgatói kategóriában pedig 542,— Ft-tal keresnek kevesebbet, mint a végzettség nélküli (illetve az igazgatóknál az ugyanúgy végzett) férfiak.

A fentiekből és a táblák értékeléséből a következő tanulság vonható le:

- a végzettség és a gyakorlati idő a rendelet szellemében befolyásolja az előadói vagy főelőadói kategóriába kerülést;
- az intézményvezetők nehezebb munkakörülményei nem egyenlítik ki a főelőadók magasabb életkorából, gyakorlati idejéből származó — csekély, de meglevő — anyagi előnyét (főelőadók átlagéletkora 37 év, az intézményvezetőké 29);
- az előadói kategóriába tartozó végzett nők közel egyformán keresnek a végzettség nélküli férfiakkal. Itt érzékelhető annak a hatása, hogy bizonyos fizetéshatár alatt nem illik férfiakkal fizetést adni;
- az igazgatói kategóriában a fizetéskülönbségeket csak részben magyarázza az intézmények — azaz a feladat — nagysága, néhány esetben gyanúnk ismét a „nem” megítélésére terelődik, de mintánk kis száma miatt bizonyításra nem alkalmas.

A jövedelemmel való elégedettség<sup>19</sup> érzése összefüggést mutat a fizetésmegoszlásokkal a főelőadói kategóriában, ahol jól (a 2. helyen) értékelik, és az előadói kategóriában (9—10. helyen), ahol relatív alacsonysága miatt rosszul értékelik. Az igazgatók magasabb fizetésátlaguk mellett is csak a 7. helyen, az intézményvezetők 7—9. helyen állnak. Az eltérés az utóbbi esetekben arra utal, hogy munkarendjük, munkavégzésük körülményei konfliktushelyzeteik nagysága miatt feltehetően nem tartják arányosnak munkavégzésüket bérük nagyságával.

A fizetés nem az egyetlen lehetséges jövedelemforrás. Kérdőívünkben megkérdeztünk minden lehetséges egyéb jövedelmet is. A leggyakoribb ezek közül természetesen a jutalom, bár összegében nem a legjelentősebb kategória: a havi fizetések egynegyed részétől

<sup>18</sup> Az átlagkülönbség kiszámításánál figyelembe vettük, hogy a budapesti felvétel két évvel későbbi, s így ez idő alatt kb. 6%-kal emelkedett a fizetés.

<sup>19</sup> L. a 46—47. sz. tábla.

<sup>15</sup> L. 6—12. sz. tábla.

<sup>16</sup> Például a 4001 kulcsszámú vezetők állománycsoportú igazgató I/a bére 1800—3500 Ft között változhatott. E kategóriába tartozott a 3000 főnél nagyobb településen dolgozó, felsőfokú végzettséggel vagy 8 év feletti gyakorlattal és középfokú végzettséggel rendelkező művelődési otthon vezető. Vagy a 4022 kulcsszámú főelőadó II. fizetése 1400—2850 Ft között változhat, és a kategóriába felsőfokú végzettség és három év gyakorlat vagy középfokú végzettség és 8 év feletti gyakorlattal lehetett kerülni stb. Az 1977-es változás lényege: a besorolás és fizetés függ az intézmény jellegétől, az iskolai végzettségtől és az életkortól — a „korpótlék” ezzel a fizetés meghatározott részévé vált.

<sup>17</sup> L. Horváth Margit, i.m.



azok teljes összegéig terjed. Ha az egy személyre jutó egyéb jövedelmek havonkénti átlag-összegét nézzük, ez a népművelőknél 255,— Ft, a kilépetteknél 548,— Ft, tehát valamivel több, mint a duplája. Az összeg egésze természetesen nemcsak a jutalom, mellékfoglalkozás-másodállás köréből származik. Szerepelnek közöttük: szakértői díjak, publikációk írása, előadás-tartásból adódó összegek, amelyek a kilépettek jellegzetes mellékkereseti forrásai, egyrészt azért, mert úgy tűnik, hogy a népművelők munkája után már ilyen tevékenységre alig akad energia, másrészt a kilépők nagyobb arányban meglevő szakmai képzettsége erre több lehetőséget ad.

Míg a népművelők 44%-ánál a havi egyéb átlagjövedelem nem haladja meg a 200,— Ft-ot (s ez kb. a jutalmak havi átlaga), ez az alacsony átlagösszegérték a kilépőknél csupán 25%-ra igaz. Ugyanakkor évi 12.500,— Ft feletti egyéb jövedelemre a népművelők 5, a kilépők 16%-a tesz szert, s ez egyben azt jelenti, hogy az előbb jelzett havi mellékjövedelem-összeg erőteljesen szóródik, és igen különböző nagyságú jövedelmeket eredményez. Az évi 2500—7500 Ft határértékek között a kilépők és népművelők egyaránt közel 39%-a rendelkezik egyéb keresettel.

Fölvetődik a kérdés: végül is válaszolnak-e a fizetések arra, hogy miért lépnek ki oly gyakran a népművelők? Vajon a fizetésemelések csökkentik-e majd a nagymértékű munkaerővándorlást? Az minden kétséget kizáróan bebizonyosodott, hogy a kilépők átlagfizetése és jövedelme is nagyobb, mint a vizsgálat idején a vizsgált intézményekben dolgozók átlagjövedelme. A kilépők általában magasabb fizetéssel helyezkedtek el. A mi esetünkben (44 kérdezett kilépő adata) a régi és új állás havi keresetátlagának különbsége (nem számítva az egyéb mellékjövedelmeket) 183,— Ft volt. A megoszlás azonban megint eltérő: 44 fő közül hárman nappali tagozatos egyetem-főiskolai tanulmányok végzéséért hagyták ott munkahelyüket. Egy fő külföldre távozott. Öten kisebb, még hozzá jóval kisebb összegért mentek el (200, 400, 600, 1000 Ft-tal!), tízen pedig ugyanannyiért. Hová? Ilyen áron a legvonzóbb a művészeti terület (6 fő), a múzeum, könyvtár vagy más tudományos pálya (2 fő), és más művelődési házba is mentek „ingyen” (2 fő).

Az állásváltoztatás jelen mechanizmusa szerint az a munkavállaló új munkahelyén 100—200 Ft-tal többet keres. Ezzel jelzi, hogy nem feltétlenül szükséges régi helyét otthagyni, munkaereje megéri az „árát”, az új munkahely pedig ezzel jelzi a szíves fogadtatást, azt, hogy szüksége van az új munkaerőre.

Igy nem tartottuk túlzottnak, ha a munkavállalók új helyükön 100—200 Ft-tal többet keresnek. Ebbe a kategóriába ismét 10 fő tartozik: öten más művelődési házba mentek, 2 fő az irányító apparátusba (tanács, KISZ), 2 fő könyvtár-múzeum, illetve egyéb tudományos pályára és 1 fő tanárnak.

Jelentősen magasabb összegért 15 fő változtatott munkahelyet (6 fő 300,— Ft-ért, 9 fő 400—1500 Ft között); közülük négyen mentek művelődési házba és négyen üzembe, vállalatba (fele-fele arányban oktatási-közművelődési, valamint fizikai munkára), hárman az irányító apparátusba, ketten a múzeum-könyvtár és egyéb tudományos munka kategória-jellegű tevékenységre, egy-egy tanárnak, illetve művészeti területre.

Az új állás „árából” az a következtetés vonható le, hogy a kilépettek durván egyharmada magasabb fizetésért változtatott munkahelyet, egyharmadánál ez nem volt lényeges szempont, de közrejátszhatott, egyharmaduk állásváltoztatásában a fizetés semmilyen szerepet nem játszott.

Kérdőívünkben megkérdeztük az állásváltoztatások okát. Három válaszban szerepel anyagi vonatkozású indok megjelölése és egyben a lakáshoz jutás ígérete is.

„Munkám rendkívül sok volt, ember nem volt hozzá, nem volt szabadidőm, nem lehetett szakosodni, rossz volt a kapcsolat a felügyeleti szervvel, abban a szituációban alkalmatlan voltam vezetésre. Új munkahelyem anyagi előnyt, jó főnököt ígért, érdekelt a munkakör sajátossága.” (Vállalati közművelődési munkát vállaló.)

„Személyes konfliktusok miatt, s anyagilag sem volt megfelelő.” (Üzemben népművelő.)

„Hívtak a tanácshoz dolgozni, nem fizetésemelést, hanem lakást ígértek (bár még nem kaptam), de ha ez nem lett volna, akkor is elmegyek; csak ezért mentem pont ide, mert elégedetlen voltam az intézmény vezetésének szemléletével.” (Tanácsi dolgozó.)

Az indokok azt mutatják, hogy még az anyagi okok mellett is szép számmal szerepel olyan megokolás, amely önmagában is munkahelyváltoztatásra készítet.

A családok egy főre jutó átlagjövedelme<sup>20</sup> valamivel gyengébben alakult, mint a fizetések (128,— Ft-tal), de ezen belül nagy szóródást mutatnak: 1313,— Ft-tól 5508,— Ft-ig. Az alacsonyabb kategóriákba főként a gyermekes házaspárok tartoznak. A 2000,— Ft alatti jövedelem-kategóriába csak gyermekes családokat találhatunk, akiknek átlagjövedelme 736,— Ft-tal kevesebb, mint a gyermekteleneké.

Talán ez az egyik magyarázata annak (az átlagéletkor, lakás- és munkakörülmények mellett), hogy kevés a gyermekes házaspár (népművelők 31,6%-a), és közülük is csak hat családban van két gyerek (10,5%); három vagy több gyermekes családot nem találunk egész mintánkban. A népművelők 33,3%-a, a kilépők 18,2%-a nőtlen, ill. hajadon.

Lakásviszonyaikról a következő összefoglaló ismertetést adhatjuk:<sup>21</sup>

- családtag vagy albérlő — tehát a jövő szempontjából mindenképpen megoldatlan helyzetben van — a népművelők 63,3%-a;
- lakástulajdonos (OTP, szövetkezeti, saját ház) 17,5%-uk;
- a lakott lakások feltételei jobb arányokat mutatnak: 71,8%-uk komfortos, modernizált, 12,2% félig hagyományos felszereltségű (fűtés, víz hagyományos stb.), és csak 14,2%-uk lakrészéből hiányzik valamilyen alapvető felszerelés (WC, konyha vagy folyóvíz).

Kérdőívünkben megnéztük a család, illetve lakás egyéb kulturális, sport, ingó- és ingatlan tulajdonának jellemző vonásait.<sup>22</sup> Telekkel vagy hétvégi házzal összesen 5 népművelő rendelkezik (őket „helyhezköthöttnek” ítéltük).

Kategóriánkban kultúrára jól vagy közepesen orientáltak tekintettük azokat a családokat, ahol a könyvek száma meghaladta az 500-at, a lemezek száma a harmincat, a közepes kategóriából hiányzott a tv, magnó, diavetítő és esetleg néhány a háztartási felszerelések közül (hűtőgép, mosógép, centrifuga stb.). Külön kategóriát képeztünk azon családokból, ahol a felszereltség utalt a mobil életmódra (autó, kerékpár, camping felszerelés stb.). Ezen ismervek alapján mobilnak mondható a népművelők 21,2%-a (12 család). Kul-

<sup>20</sup>L. a 13. sz. tábla.

<sup>21</sup>L. a 15—16. sz. tábla.

<sup>22</sup>L. a 21. sz. tábla.



túrára orientált, jól felszerelt 38,6%-uk (22 család) és mindennel gyengén felszerelt 10 család (17,5%).

A nők kisebb arányban tartoznak a kultúrára orientált, jól felszerelt családokhoz, és nagyobb az arányuk a „mindennel gyengén felszerelt” kategóriában.

A népművelők életmódjával kapcsolatban még két dolog érdemel említést. Az egyik az étkezések rendszeressége, ami előzetes ismereteink szerint gondot okozhat, mert a kisebb intézmények egyrészt nehezen tudják megoldani a szervezett meleg étel fogyasztást, másrészt a népművelők időbeosztása nehezíti az otthoni főzést. A népművelők 52,6%-a rendszertelennek ítéli étkezését, de a kilépőknél sem sokkal jobb az arány: 43,2% (közülük közel 1/5 ismét művelődési házba ment dolgozni).

A másik életmódra utaló tényező a kenyérkereső munkán kívüli idő eltöltése. Időmérleg elemzésünkben<sup>23</sup> látható, hogy a népművelők napi átlagban 1 órát áldoznak háztartási tevékenységre. Ez a viszonylag kis idő azzal magyarázható, hogy kérdőívünk tanúsága szerint a családokon belül általában harmonikusan elosztottak a háztartással kapcsolatos tevékenységek. A kereső tevékenységek előnyére azonban elég rosszul alakul a szabadidős tevékenységek aránya: átlag 2,5 óra, és az alvás átlagideje is 7 óra.

Az erőteljes terhelés indokolja, hogy kitérjünk a szabadságok eltöltésének módjára<sup>24</sup>. A novemberi kérdőív kitöltésekor még nem vette ki évi szabadságát 6 fő, és csak 47,1%-uk használta föl idejét kizárólag pihenésre, üdülésre; ez az arány a kilépőknél 72,8%. Célyszerűtlenül (tanulásra, munkára, sok kis részletben) használta fel szabadságát a népművelők 31,9%-a, míg a kilépőknek csak 18,2%-a. A nagyarányú eltérések okai között – az egyéni élethelyzetek mellett – feltehetően szerepelnie kell a népművelői munkából, időbeosztásból származó indokoknak is.

### Mobilitás és munkahelyváltogatások

A mobilitásra vonatkozó adatokat tábláink részletesen tartalmazzák. Címszavunk alatt a táblák leglényegesebb vonatkozásait értelmezzük.

A szülők réteghelyzetváltozásairól, mobilitásáról is képet kaptunk a vizsgálat során. A leglényegesebb megállapítások a következők:

- az apák között az eredeti foglalkozáshoz képest durván 14% vált értelmiséggé, és valamennyivel nőtt a szakmunkások aránya is;
- az anyák réteghelyzetében kevés változás történt, megemlítendő, hogy kicsit csökkent a segéd- és betanított munkásként dolgozók aránya, és nőtt a háztartásbeli-egyéb kategóriában levőké.

Figyelembe vettük azokat a változásokat is, amelyekből a réteghelyzetben alapvető változás nem következett, mégis szakképzetesebb jellegű munka vagy vezetői pozíció betöltése (pl. munkásból művezető, értelmiségből vezető szellemi stb.) miatt valamilyen változás történt, ami a család légkörére – s így az induló fiatalra – befolyással lehetett. Ilyen

<sup>23</sup> L. 3. sz. melléklet.

<sup>24</sup> L. 17. sz. tábla.

szempontból alakítottuk ki a következő kategóriákat: ugyanott maradt, egylépcsős mobilitás „fölfelé”, többlépcsős mobilitás fölfelé (vezetésben és szakmában is változás történt, vagy több üzemben történt réteghelyzetváltozás), lefelé történő mozgás. Ebből az összehasonlításból a következő összesítést tehetjük:

- az anyák körében így is kevés mozgást tapasztaltunk, 65,3%-uk helyzetében nem történt változás;
- az apák mozgékonyabbak, ugyanott 35,6%-uk maradt, és 47,5%-uk felfelé ívelő mozgást végzett.

#### Szülökhöz viszonyított réteghelyzetváltozásokról

Az apák jelenlegi foglalkozása: közel 50%-uk munkás (szak-, betanított, segédmunkás, és ide számítottuk az egyébként minimális arányban, a mezőgazdaságban dolgozót is), 34,7%-uk értelmiséggé dolgozik (értelmiségi és vezető-szellemi).

Adatainkat összehasonlíthatjuk a budapesti pedagógusok apjának foglalkozásával.<sup>25</sup> Hozzájuk képest (munkás-paraszt apa 36,3%) magasabb a népművelők munkás foglalkozású apáinak aránya (49,5%), de magasabb az értelmiségi apák aránya is (pedagógusok 24%, népművelők 34,7%). A különbséget az „alkalmazott”, illetve „egyéb” szellemi kategóriában találjuk, ahol jelentősen nagyobb a pedagógus apák aránya.

Az anyák között kevés az értelmiségi foglalkozású.

Összehasonlíthatjuk a népművelők és kilépők, a nők és férfiak származás szerinti jellemzőit is. A kilépők apja eredeti és jelenlegi foglalkozását egyaránt az jellemzi, hogy magasabb közöttük az értelmiségi apák száma, de ugyanez jellemzi (csak nagyobb arányban) a nők apjának foglalkozási megoszlását is.

A szülők iskolai végzettségével kapcsolatban megfigyelhettük, hogy közel a felüknek (48,5%) nincs érettségije, a nők apja nagyobb arányban végzett főiskolát, egyetemet, a kilépőké úgyszintén (19%-kal többen, mint a jelenleg népművelőként dolgozóké). Az anyák 60,4%-ának nincs érettségije, de itt is nagyobb arányú a nők és a kilépők körében a magasabb iskolai végzettség.

Érdekes összehasonlítaniunk a budapesti népművelő és pedagógus szülők iskolai végzettségét:

Apa iskolai végzettsége	Alsó-felső tagozat és napközis tanító %	Szakközép-isk. és gimn. %	Budapesti pedagógusok együtt %	Népművelők együtt %
8 osztály vagy kevesebb	50,7	44,2	48,7	23,7
8 oszt. + egyéb, érettségi nélkül	4,1	3,1	3,8	24,8
Érettségi	25,8	22,1	24,7	13,9
Egyetem-főiskola	19,4	30,7	22,7	34,7
Nincs válasz				2,9

<sup>25</sup> L. Ferge et al., i.m. 288. p.



A népművelők jelentős elsőgenerációs értelmiségi léte tehát kisebb arányú, mint általában a pedagógusoké. Ugyanakkor nagyobb arányú a szakmai jellegű képzettséget jelentő (8 osztály + valami) végzettség, ami ismét a szakmunkás-munkás apák magasabb százalékát jelenti.

Az *élettársak* foglalkozásáról megállapíthatjuk, hogy közel hatvan százalékuké értelmiségi jellegű, és ötvenöt százalékuk egyetem-főiskolát végzett. A foglalkozási megoszlásokat ismét összevethetjük a budapesti pedagógusokéval, méghozzá férfi-nő bontásban.

	Férfi			Nő		
	Értelmiségi		Fizikai	Értelmiségi		Fizikai
	vezető állású	egyéb szell.		vezető állású	egyéb szellemi	
Általános iskolai tanár	47	53		70	27	3
Gimnáziumi tanár	45	55		85	12	3
Szakközépiskolai tanár	38	48	14	83	10	7
Népművelő	60	28	12	59	18	23

A népművelők tehát 60% körül szintén értelmiségi foglalkozású élettársat választanak, de összevetve a pedagógus nők és férfiak választásaival, érdekes képet kapunk. Míg a pedagógus nők magasan nagyobb százalékban választottak értelmiségi férjet a pedagógus férfiakhoz képest, addig a népművelőknél itt nem találtunk különbséget. Ugyanakkor a népművelők — és főleg a nők — élettársai között több a fizikai munkát végző.

Összegezőként tehát elmondható, hogy a *szülőkhöz viszonyított réteghelyzetváltozás* (vertikális, generációk közötti mobilitás) jellemző a népművelőkre, különösen — legalábbis a budapesti pedagógusokkal összevetve — a *fizikai munkás apák gyermekei kerülnek nagyobb arányban a pályára*. Az értelmiségi szülők (apák) százalékaránya nem túl magas (durván egyharmada), de magasabb, mint a pedagógus értelmiségi apák aránya. Az anyák között pedig legjellemzőbb a nem értelmiségi foglalkozás és a nem magas (egyetem-főiskola) végzettség. A családi indulás, a népművelők egynegyedének végzettség nélkülsége (27,8% érettségizett) befolyásolja azt a tényt, hogy élettársaik durván 40%-a nem értelmiségi foglalkozást űz.

A szülőkhöz viszonyítottan különösen a férfiakra jellemző a réteghelyzetváltozás.

Feltehetően a jelentős arányú elsőgenerációs értelmiségi léttel függ össze az a — végzettség nélkül tárgyalt — helyzet, hogy mintánk közel 40%-a esti és levelező tagozaton végzett, és hogy *alacsony a nyelvet tudók százalékaránya*. A műveltség felhalmozásának növekvő törekvését jelzi az is, hogy a népművelők közel fele (46%) *jelenleg is folyamatosan tanul, képi magát*. Mindezek a jegyek tipikusan jellemzői az elsőgenerációs értelmiségi létnek.

Azt az arányt, hogy a népművelők a pedagógusokhoz viszonyítottan inkább rendelkeznek értelmiségi apával és mégis egy ilyen nem hagyományos értelmiségi pályát választ-

tottak, valószínűleg az indokolja, hogy pályaválasztásukat nagyobb arányban befolyásolja a választás bizonytalansága és szociális érdeklődésüknek, indulatuknak jobban megfelelő pálya keresése.

A *generáción belüli mobilitás* — a saját induló réteghelyzetekhez viszonyított változtatás — egyik jelzője a csak érettségivel rendelkezők jelentős arányú jelenléte a pályán, továbbá a végzettségek nagy százaléku esti-levelező tagozaton történő megszerzése. Új információkat, értelmezési lehetőségeket nyerhetünk, ha megnézzük az első, induló munkahely-választásokat és az összes munkahelyek megoszlási típusait. A feldolgozás során kategóriáinkat úgy alakítottuk ki, hogy figyelmünk egyik oldalon a munkás és adminisztratív jellegű munkakörökre irányult, másik oldalon a rokonszakmák (a képzésben is így párosítható) választási arányaira. A többi foglalkozást az „egyéb” kategóriában összesítettük, de itt meg kell jegyeznünk, hogy közülük egy foglalkozástípust láttunk a feldolgozás során még jellegzetesnek: a mozgalmi (általában KISZ) szervezetekben betöltött funkciót.

A 101 népművelőnek összesen 423 munkahelye volt. Ezek megoszlását foglalkozás szerint a következőképpen összesíthetjük.

#### Első foglalkozások megoszlása

Fizikai munkás	29 fő	28,7%
Adminisztratív jellegű munkakör	28 fő	27,7%
Egyéb foglalkozás	20 fő	19,8%
Népművelő	12 fő	11,9%
Könyvtáros	7 fő	6,9%
Tanár	5 fő	5,0%

#### Összes foglalkozásválasztás megoszlása

	Alkalom	Az összes választási alkalom arányában
Fizikai munka	65	15,4%
Adminisztratív jellegű munka	51	12,0%
Egyéb foglalkozás	91	21,5%
Népművelő (művelődési házban)	161	38,1%
Könyvtáros	22	5,2%
Tanár	33	7,8%

Az induló foglalkozás és a foglalkozások választási arányai megerősítik feltevésünket:

- a népművelők a vizsgálat idején több mint 70%-ban egyetemi-főiskolai végzettséggel rendelkeznek, de csak közel 12%-uk kezdett népművelőként;
- a minta 56%-a kezdte pályáját kifejezetten „végzetlen” kategóriájú munkakörben (fizikai munkás, adminisztratív jellegű munka);
- az összes munkahely arányában csak 38%-os a művelődési házban népművelőként végzett foglalkozás.



A fentiek ugyancsak jellemzői a mobilitásra törekvő, értelmiségivé válni kívánó, szociális aktivitást mutató népművelő rétegnek. Ugyanakkor jellemzői a pályaválasztási bizonytalanságoknak is, egyrészt a magas munkahely-számokkal, másrészt a többféle foglalkozásválasztás arányaival.

A kilépők pályamódosítási, mobilitási törekvéseivel a vízszintes (horizontális) jellegű mozgásformáknál foglalkozunk, bár ezek között is találunk majd — csak kisebb arányban — réteghelyzetváltozást.

A területi mobilitásról a következőket mondhatjuk:

Születési helyét tekintve mintánk 54,5%-a budapesti illetőségű, a nők és a „kilépők” nagyobb arányban kerültek fel vidékről (kistelepülésekről vagy vidéki városokból) a fővárosba.

A szülők jelenlegi lakóhelyét tekintve 62,4% budapesti, de itt is jellemző, hogy a nők és a kilépők szülei nagyobb arányban vidékiek (a nők 28%-a, a férfiaknak csak 19, a kilépők 29%-a, a népművelőként dolgozók 21%-a vidéki).

A mintánkba tartozók lakhelye első munkába lépés előtt 31%-ban vidék, de itt már nem találunk jelentős különbséget nők és férfiak között, a kilépők pedig valamivel többen kezdtek vidéken.

Láthatjuk, hogy a népművelők — a nehéz fővárosba kerülési lehetőségek ellenére — 30–40%-a vidékről került a fővárosba, és feltehetően a művelődési ház munkahely választását is az itt jelentkező munkaerőkereslet, az elhelyezkedés (a kezdeti kapaszkodó) lehetősége is indokolja. Ugyanígy feltehető, hogy a fővárosi lehetőségek megismerése után könnyebben kerülhetnek általuk jobban kívánt munkahelyre.

Az egyéb vízszintes irányú mozgásokat és a kisebb arányú réteghelyzetváltozást a kilépések elemzésénél vehetjük szemügyre.

Az általunk vizsgált időszakban 113 fő hagyta el művelődési házi munkahelyét. Közülük 3 fő nyugdíjba ment, egy fő elhalálozott — tehát nem szerepelnek a „kilépők” kategóriájában. A vizsgált „kilépett” kategória foglalkozásválasztásáról a következőket mondhatjuk:

13 fő hova távozásáról nem tudott a munkáltató felvilágosítást adni, közülük többen szerződéses munkaviszonyban, rövid ideig tartózkodtak az intézményekben, és több esetben a vezetői változások, nyilvántartási rendtelenségek, intézmény megszűnések okozták követhetlenségüket. Közülük néhányan főiskolát-egyetemet végeztek — a munkáltató információi alapján —, de jelentős részükről nincs megbízható információnk. Feltehetően több közöttük a végzettség nélküli.

A szakmai mobilitás két típusát különböztettük meg. Réteghelyzetben változás nem történt (tehát értelmiségi jellegű foglalkozást választottak), de változott a beosztás, egyrészt pályaelhagyással, pályamódosítással, másrészt a népművelő pályán belüli mobilitással.

A megoszlás arányai a következők:

a) pályamódosítás történt 25 főnél (22,9%) a következő megoszlásban:

- művészeti pályára (színház, képzőművészet, újságírás stb.)
- módosít
- tanári pályára

10 fő

7 fő

- könyvtárosi pályára
- tudományos munkára (múzeum, szociológia)

6 fő

2 fő;

b) szakmán belül mobil (vezetői pozícióba került a munkahelyváltotatással, irányítói vagy módszertani jellegű munkát választott, egyéb népművelő jellegű munkahelyet választott nem művelődési otthoni munkahelyen: 28 fő (25,7%), közöttük 7 fő művészeti jellegű népművelői munkakörbe került.

A munkahelyváltotatás egyértelmű fluktuáció (tehát a művelődési házat egy másik művelődési ház választása követte, beosztásváltozás nélkül): 24 főnél (22%).

Az egyéb változtatások megoszlása a következő:

- értelmiségi pályaelhagyás 6 főnél (5,5%), közülük 4 fő fizikai munkát választott, 2 fő pedig adminisztratív-szervező jellegű tevékenységet;
- iskolai tanulmányok folytatása érdekében távozott 3 fő;
- külföldre távozott 3 fő;
- vidékre, feltehetően családi, lakás és egyéb problémák miatt (ebben az esetben a pályánmaradási vagy elhagyási szándékok alárendelt szerepet játszottak) 6 esetben történt változás. Ahol a kérdőív adatai egyértelműen utaltak arra, hogy a vidéki munkahelyválasztást más szándék motiválta, pl. művészi pályára kerülés vagy vezetői pozíció betöltése művelődési házban, azokat nem számítottuk ide, hanem a változtatás jellegének megfelelően soroltuk be.
- A kilépések legjellemzőbb irányai tehát a következők:
- pályát módosított és megítélésünk szerint magasabb presztízsű, de mindenképpen „hagyományosabb” pályára lépett 23%,
- népművelő szakmán belül mobil 26%,
- fluktuál 22%,
- a többi változás igen szűrt, illetve 12% hova távozását nem tudtuk követni.

Hipotézisünk nagy vonalakban megegyezik a kapott eredménnyel: a népművelő szakma szívóhatást fejt ki az értelmiségi pályára kerülni kívánók és bizonytalan indulók felé, és tetten érhető taszító hatása is. Ugyanakkor eredeti feltételezésünkhöz képest nagyobb arányban találtunk szakmai mobilitást (pályaelhagyással vagy anélkül) 49% esetében. A továbbiakban tehát nagyobb figyelmet kell fordítanunk az ilyen jellegű mozgások okaira: mennyiben függnek össze a népművelők személyiségéből, munkához való viszonyukból eredő tulajdonságokkal, és mennyiben a népművelő szakma jellegzetes problémáival. A két összetevőt azonban nem választhatjuk szét egymástól, nyilván csak kölcsönhatásaiban értelmezhetők.







## 1. BIZONYTALAN INDULÓK – REJTŐZKÖDŐ INTÉZMÉNYEK

Ki is az a népművelő, mi is az, hogy népművelés vagy közművelődés? A kérdésre adott válaszok határozottak vagy meditatívok, indulatosak vagy bátortalanul botladozók. „Az igazság az, hogy ez talán nem is szakma, nem tudom, mi.” „Hát nem is tudom, ... az életben számtalan amatőr népművelő tevékenykedik, olyan emberek, akik kitűnnek bizonyos csoportokból és hangadók, népművelő egy klubvezető is, népművelő a Népművelési Intézet munkatársa is, nyilván nem ugyanazokat teheti az egyik, mint a másik. Az biztos, ha a ... szakmában akar maradni, akkor fontos, hogy állandóan átélje azt, hogy ő egy kontaktust teremtő, kezdeményező ember. A másik, amit meg kell tennie, hogy ezeket a tapasztalatait és a ... szakmai tudását ... azért fogalmazom egy kicsit félszegen, mert nem tudom, tényleg tudomány-e a népművelés, egyáltalán használjam-e ezeket a szavakat, de azért valami gyakorlati tudásunk, tapasztalatunk csak van ebben a dologban...”

Aki tanárnak megy, tudja, mit csinál egy tanár, hiszen volt ő is diák, ha orvosnak, azt is, hiszen volt ő is beteg, ha mérnöknek, legfeljebb abban bátortalan, hogy milyen szakágban érdemes és megfelelőbb neki. Aki népművelő lesz, nem tudja mire, miért, vállalkozik.

Vannak szakmák, mesterségek, amelyek gyermekkori vágyakozásaink, játékaink témái. Hányan akartunk már kalauzok, masinisták, bolti eladók lenni, hány és hány gyermek próbálgatta a doktor néni, az állatorvos, az óvó néni szerepét! Vannak szakmák, pályák és mesterségek, amelyre gyermek- vagy ifjúkorban már feltesszük életünket, és hosszú évek kemény munkájával, tanulással készülünk rá, téglát téglára rakva, évről évre következetesen. Miért? Mert szüleink, rokonaink vagy „nagytekintélyű” ismerőseink is ezt a szakmát űzik, és környezetünk tisztelettel tekint rájuk, vagy mert tevékenységük eredménye irigylésre méltó, ösztönző az anyagi helyzetük, vagy mert az a bizonyos szaktudás életünk, környezetünk nagy problémáit képes megoldani, embereknek nélkülözhetetlen szolgálatot tenni, vagy csak egyszerűen látjuk, hogy ezt vagy azt hogyan lehet csinálni, és véletlenül úgy gondoljuk, ezt mi is megtanulhatjuk. Évszázadok alatt kialakult tudományok teljesítménye előtt kalapot emelő tisztelettel állunk, még ha szidjuk is mindazokért, amit mégse tud. Megcsodáljuk, irigyeljük és utánozni kívánjuk a reflektorfénybe kerülő társadalmi reprezentánsokat, még ha közben ajkbiggyesztve meg is jegyezzük, hogy nem is olyan tehetségesek, mert itt és ott... Szidjuk a fizikai munka keménységét, de megállunk, amikor kezünkbe kell (vagy szeretnénk) venni azt az egyszerű, ám fontos produktumot, amelyet a fém, szén vagy föld ismerete, megtanulása nélkül nem tehetnénk életünk részévé, és meggondoljuk, hogy kifizetődő lenne-e számunkra e bővös, de kemény világba belépni. Szidjuk a szolgáltatásokat, a hivatalokat, de illedelmesen gyűrögetjük kalapunkat, zsebkendőnket, ha ügyes-bajos dolgaink elintézését reméljük, és legyintve, szemlesütve odébb állunk, ha a pénztárgép egy forinttal többet mutat a vásárolt áru értékénél. Közben meggondoljuk, hogy milyen előnyökkel vagy hátrányokkal járna, ha szerepet cserélnénk. Aztán úgy döntünk, hogy nem, nem éri meg, nem kifizetődő, nem akarjuk ezt a szerepet.



Igen ám, de a többi jegy már elkelt! Megvették a kirobbanó (vagy annak vélt) tehetségek, az évek óta családi mintán életideált keresők, vagy egyszerűen csak a tudatosan előadásra készülődők. Az elkésők kapkodva, mindent kipróbálva keresik azt a ruhát, azt a szerepet, ami rájuk illik.

A bizonytalan pályára-találások azonban egy dologban eléggé különböznek egymástól, ez pedig az önismeret kérdése. Ezt figyelembe véve a következő pályaválasztási típusokat találtuk:

- a) pályaismeret hiánya önismeret nélkül (amennyiben ez állandósul, beteges tünetekkel is párosulhat);
- b) pályaismeret-hiány, önismeret, domináns szakmai érdeklődés kielégítése a tanulás körének választásában;
- c) romantikus pályaelképzelés, önismeret, a társadalmi hatékonyság, tenniakarás kielégítésének motivációjával társulva;
- d) pályaismeret élettapasztalatból alakul, önismerettel párosul.

„Olyanok is mennek (ti. a pályára), akik nem tudják, hogy mit kezdjenek magukkal, nem tudják, mik legyenek, hát legyen ez is valami, de mégsem igazi, szóval a személyiségében levő bizonytalanságok teljesen adekvátak a pálya bizonytalanságával.” (18. sz.)

„Tulajdonképpen a probléma már ott kezdődött, a pályaválasztásnál, az az igazság. Mert az embernek 18 vagy 17 éves korában már végeredményben kell gondolkozni. Én sem tudtam. Rengeteg olyan érzelmi dolog színezte a választást, ami a fene tudta, hogy később mi is az, hogy népművelő.” (19. sz.)

„Hogy igazán mit jelent a népművelés, azt azelőtt én nem tudtam. Futkosni lehetett a művelődési házakban ezeken a rendezvényeken, ami piszkosul tetszett, de hogy ez mit jelent...” (25. sz.)

„— Volt-e valami előzetes elképzelésem a tanulmányok elkezdése előtt a népművelésről?”

— Az égette világon semmi. Fogalmam sem volt. Kizárólag azért választottam, mert a könyvtárral lehetett párosítani.” (14. sz.)

Többen kerülnek pályára művészeti, színművészeti vagy tanári pályák iránt való érdeklődéssel. A népművelés vonzza az olyan szakmák iránt érdeklődőket, ahol emberek előtt szereplési lehetőség adódik.

„— Színész akartam lenni. A színművészetre jelentkeztem, ahonnan gyorsan kiostál-tak, így hát jelentkeztem a bölcsészkarra.

— Miért?

— Hát mert mit csináljak? Az irodalom nagyon érdekelt, meg ez volt az egyetlen tantárgy, amiből végig jó osztályzatom volt, de azt tudtam, tanár nem akarok lenni, valamit azért mégis jó lenne tanulni, amíg kialakul...” (26. sz.)

„— Tulajdonképpen egyetlen pályára készültem, ha azt készülésnek lehet nevezni — még középiskolás koromban —, ez a színészet volt. Bizonyos családi hatásra, nem direkt, indirekt családi hatásra, romantikus elképzelésekből. Sok mindent próbáltam amatőr

mozgalomban, nagyon sok együttesben vettem részt. Verseket mondtam, színjátszással foglalkoztam stb. Na, azután a felvételik sikertelensége elgondolkodtatott azon, hogy a szándék nem azonos a képességekkel. Erről lemondtam, és pályaválasztáskor abból indultam ki, hogy mi az, ami ezen kívül érdekel. Miután egy középiskolás általában tantárgyakban gondolkodik, pontosabban a világ ismereteit tantárgyakban ismeri meg, ezért természetesen azt néztem, hogy mik azok, amik azokból érdekelnek, és mi az, amit azokból lehet profitálni. Miután ez a magyar, a történelem, a művészettörténet és hasonló klasszikus humán tárgyak voltak, ezért ezt próbáltam folytatni. Az akkor adott felvételi rendszerben erre egyetlen lehetőség volt, a tanítóképző-népművelő intézetek könyvtáros szaka Szombathelyen és Debrecenben. A könyvtárról még volt valami fogalmam, hisz könyvtárba természetesen jártam korábban. De az, hogy mi a népművelés, arról fogalmam sem volt, művelődési házban alig fordultam meg azelőtt.

— Az amatőr csoportok is inkább az iskolához kapcsolódtak?

— Művelődési házhoz is, de jóformán tudomásul sem vettem. Szóval minden esetben az amatőr csoportok vezetőihez és az amatőr csoport társulatához tartoztam, amely hol ide, hol oda, hol amoda kötődött vagy csapódott. Tehát intézményhez ezek az amatőr társulatok nem, csak véletlenül, helyiség-szükségből kötődtek. Másképp nem. Tehát egyszerűen nem volt fogalmam arról, hogy egy művelődési háznak mi a dolga, mit kell csinálnia, mi a rendeltetése, tehát hogy mit csinálnak azok, akik ott dolgoznak. Ezt én Szombathelyen ismertem meg, és ha úgy tetszik — ez talán túlzás, hogy ott szerettem meg —, láttam meg benne a fantáziát.

— Mi volt ez a fantázia, amit megláttál benne?

— Mindenképpen egy színes, változatos, alkotó munkára lehetőséget adó foglalatosságnak tűnt a népművelés. Hangsúlyozom, hogy lehetőséget adó, elsősorban elvi lehetőséget adó. Hogy ennek milyen gyakorlati akadályai vannak, ezt a későbbiekben tanultam meg. Nem csak akadályai, feltételei és akadályai egyaránt. Ezt a későbbiekben...” (6. sz.)

„A középiskolában két pálya vonzott nagyon. Egyik a művészeti pálya. Ez roppant bizonytalan dolog volt bennem, kiforratlan, nehezen érő egyéniség vagyok. Tulajdonképpen 18 éves koromban, miután egy ötgyermekes családból származom, biztos kenyér kellett. Hát mi biztos kenyér, ami ugyanakkor rangot is ad: ha az ember elmegy tanárnak.” (18. sz. alanyunk először vidéken, majd megyeszékhelyen pedagógus, budapesti első és második munkahelye művelődési ház, majd a színház felé kanyarodik pályája.)

Ők ugyan határozatlanok, a választott pályát nem ismerők, de szerencsések, haladékok nyertek, míg zsebükben nem lesz diploma. Nehezen, vargabetűkkel induló, határozatlanok is pályára tévednek. Van, aki tovább áll, van, aki marad. Többüknek a társadalmi mobilitás lépcsőfoka vagy egyetlen lehetősége a művelődési ház. A művelődési háznak pedig kapóra jön a munkaerő.

„Én világletemben tanárnak készültem, és eszembe sem jutott, hogy népművelési pályára megyek el dolgozni. Akkor, annak idején szóltak a papámnak, hogy kellene egy ilyen orosz nyelvtanfolyamot vezetni... és mivel nagyon jól vizsgáztam oroszból, gimnáziumban is, meg a nyelvvizsgán is, hát gondoltam, hogy én szívesen tanítok, az időmbe még úgy-ahogy belefér, érdekes terület. Akkor még képesítés nélkülként dolgoztam. Közben



abban az iskolában, ahol én szerződéssel voltam, fölvettek egy nyugdíjast. Abban az időben volt ez, hogy inkább ne képesítés nélkülieket, inkább nyugdíjasokat alkalmazzanak. Úgy, hogy nem mehettem vissza, ott voltam állás nélkül. Aztán én végül iskolákat kerestem. Mikor bementem a művelődési házba, akkor mondta a főnök, szó sem volt arról, hogy én szakkört vagy tanfolyamot vezessek, hanem konkrétan meg is mondta, hogy előadót keres. Aztán gondolkodtam rajta, elmondtam neki az elképzeléseimet, hogy én tanárképzőre akarok mindenképpen menni, és mondtam, hogy ameddig együtt dolgozunk, addig én nagyon szívesen és nagyon lelkesen fogok neki segíteni. Éppen akkor egyetlen egy ember nem volt a házban. Hát elkezdtem dolgozni." (3. sz. interjúalanyunk másfél évig volt népművelő, jelenleg tanárképző főiskola végzős hallgatója, tanít.)

„— És kialakult benned a KISZ-es évek alatt valamilyen elképzelés, vagy úgy alakult, hogy népművelő lettél?

— Nem volt tudatos a választás, én azt mondanám, hogy így alakult. Beledolgoztam magam. Egy idő után már kezdett tudatos lenni, de az első időben spontán alakult. Végül soron az motiválta, hogy kerületi kultúros lettem, és rengeteget foglalkoztam ezzel a témával, a kerületi művelődési házakkal volt a kapcsolattartás, különböző programok megszervezése, lebonyolítása, úgyhogy a rutinfeladatokban teljesen jártas lettem. Akkor vált tudatossá tulajdonképpen, mikor először megkérdezték, hogy ha lenne ilyen lehetőség — nem konkrétan még erről volt szó —, akkor vállalnék-e ilyet úgy, hogy otthagynom a gyárat, és kijönnék erre a pályára. Na akkor tudatos lett, mert akkor végiggondoltam, és azt mondtam, hogy igen." (28. sz. interjúalanyunk jelenleg főiskolán népművelést tanul, azóta is népművelő.)

„B munkáscsaládban született, apja asztalos, anyja szövőszakmával rendelkezett. Nehéz körülmények között éltek — életüket jobbára a lakásszerzés és a három gyerek nevelése kötötte le. Anyja gyenge idegzetű volt, egészségi okok miatt szakmáját is otthagya, betanított munkásként dolgozott, majd leszázalékolták. B eleve hátrányos helyzetű gyerekként indult, nem szerette az iskolát, tanárait, őt se szerették — semmiben sem különbözött az átlagtól. A 8. általános befejezése után nem is akart továbbtanulni, szakmát szeretni, de dolgozni sem akart. Egy év után a szülei hatására mégis jelentkezett ipari tanulónak, pontosabban hagyta, hogy anyja beírassa marós szakmára — ez esett ugyanis kézhez akkor. Fogalma sem volt róla, hogy ez milyen szakma — egyébként nekem is meggyőződése volt, hogy vegyi maratásról van szó, eszembe sem jutott, hogy ez vasas szakma —, vagyis hagyta, hogy beiskolázzák. Anyját ebben a biztonság iránti igény vezette: azt bármikor, amikor valami történik, bármi, azt mindig fel tudod használni". Letette a szakmunkás vizsgát, de nem akart a vállalatnál maradni, kíváncsi, hogy elengedjék, egy másik vállalatnál helyezkedett el. Itt sem bírta sokáig, összeütközött a főnökeivel, mert eltért az átlagmunkás-képtől. Kilépett, egy évig nem dolgozott, a szülei 'kenyérért gürcöl-ni' mintáját nem akarta követni, más lehetőségről pedig nem tudott. Azt pontosan tudta, mit nem akar: 'egy nagy fogaskerékben egy kis fog' nem akart lenni. Elment az X. intézményhez segéd munkásnak, és estin elvégezte a gimnáziumot. Az igazgatóval a gimnáziumban is, az intézménynél is összerúgta a port — egyik helyen sem felelt meg az átlagos elvárásoknak —, a továbbtanuláshoz szükséges jó eredménnyel nem rendelkezett. Képesítés

nélküli tanítónak akart menni, ez azonban nem volt összeegyeztethető ismerősei értékrendszerével. Mivel vidék iránti vágyát nem tudta leküzdeni, hát elment segéd munkásnak egy állami gazdaságba. Aztán vissza Pestre. Választási lehetősége — ismeretei, ismeretségi köre alapján — nemigen volt. 'Bekukkantott' egy gyárba, de most sem tudta rákényszeríteni magát, hogy marósnak menjen — maradt hát az X. intézmény. Kivárta, míg az igazgató kicserélődött — közben elvégezte a marxista egyetemet, párttag lett, az igazgatóváltás után gyorsan, többször emelték a fizetését —, csaknem egészében megfelelt az átlagelvárásoknak — 'de nekem még valami mást kell csinálni'. Ezért aztán elment vidékre népművelőnek. Ebben már a felesége — közben házasságot kötött — hatása is mérhető, valamint abban, hogy jelentkezett az egyetemre, népművelő szakra. Felvételt nem nyert. Vidéken sem tudott megfelelően alkalmazkodni, visszajöttek Pestre. Klubvezető lett, majd művelődési házban dolgozott..." (Pályakép-elemzésünk alanya azóta is képesítés nélküli népművelő.)

Az indulás bizonytalansága, nehézkessége, törekvő igyekezete vagy törekvés nélküli lagymatagsága még keveset mond.

1. Vannak kevésbé ismert, vagy ismeretlen és kialakulatlan pályák, és vannak lassan érő, esetleg csak érdeklődési típusukban kialakult emberek. A két „bizonytalan” könnyen talál egymásra.
2. A népművelés vonzza a „nehéz életűeket”, a munkásként, alkalmazottként indulókat, az elsőgenerációs értelmiségieket, a pedagógusi és művészeti (főleg színművészeti) érdeklődésűeket, álmodozó „valamit tenni” akarókat.

Persze a művelődési ház már működik, tehát aki akarja, vagy véletlenül betéved, megismerheti. Igen ám, de az intézmény titkolódzik, annyit árul el magáról, hogy „jól lehet benne futkosni”. Az ott dolgozó amatőr csoporttag csak annyit tud róla, hogy helyiség-szükségből oda lehet csapódní, s amikor elkezd „fantáziát” látni (tanulmányai hatására), máris mellé társul az árnyék: az itt folyó munkának akadályai és feltételei vannak!

A rejtekezőnek nyomába szegődik — tán segítségére siet? — a romantika is. „Valahogy az volt az egészről az elképzelésem, hogy ez valami olyasmi, hogy az irodalmi színpadok mennek falura. Kissé romantikus és regényes volt”. „Az, hogy népművelés, az én számomra ugyanaz volt, mint a tanító vagy a pap vidéken.” „A falusi népművelő a falusi tanítónak felel meg, fáklya.” „Mindig aktívak voltak, akik népművelőnek mentek, világmegváltó gondolatokkal.” A fenti részletek a romantikus pályaelképzelés, önismeret, a társadalmi hatékonyság, tenni akarás kielégítésének motivációjával társulnak.

A véletlen közeledések között is milyen különbségek, szakadékok vannak! A papa információ-birtoklása, képzettsége könnyedén lendíti népművelő pályára 3. sz. alanyunkat, aki másfél év múlva, az első konfliktus után, gondolkodás nélkül talál más szakmát magának. Másik esetünkben az anya óvó gondoskodása — információ-tudásszintje — a szakmunkás bizonyítványhoz segít hozzá, és onnan még messze a művelődési ház is: munkahelyről munkahelyre, fővárosról vidékre, s onnan csak egy kis kapaszkodó, lehetőség — és persze a feleség hatására —, fővárosi intézménybe került.



A vonzódás és találkozás motivációjának és tartalmának mélyebb rétegei is vannak. A határozatlanság, a véletlen és információ-birtoklás mellett, illetve azon túl milyen szándékok motiválják a pályára kerülést, és ezen az alapon hogyan alakul a népművelők munkához való viszonya?\*

\*Kérdőívünk 57-es kérdését a Hegedűs–Márkus által kialakított munkához való viszony típusainak segítségével terveztük meg. A részletes felosztást a 4. sz. mellékletünk tartalmazza. A számszerű megoszlások összevetésére érdemesek most következő fejezetünkkel, de az azonosulás tartalmáról többet árulnak el a mélyinterjúk. Így az értékelés törzsanyagában inkább rájuk támaszkodtunk, és ahol összefüggéseket találtunk a kérdőív-válaszokkal, utalunk majd azokra.

## 2. NÉPMŰVELŐI KÖZELÍTÉSEK, NÉPMŰVELŐTÍPUSOK

„— Tehát határozatlan szándékokkal jönnek a pályára? És ha e határozatlanság megszűnik?

— Akkor vagy elmegy, vagy pedig ő lesz a hős, a nép tanítója, akkor egy kicsit Don Quijote-harcot kell folytatnia, azt hiszem. Ha teljesen tisztában van a jelenlegi körülményekkel, a népművelés jelenlegi helyzetével, tudja, hogy mit lehet jelenleg tenni, és vállalja továbbra is, ha itt marad, akkor kicsit **megszállottnak kell lennie**. És nagyon kevesen vannak ilyen megszállottak közöttünk, mindenkinek kényelmesebb egyébként, ha nem az.

- Neked szimpatikusak a megszállottak?
- Szimpatikusak, ha én nem is vagyok az.
- Ezek szerint ezen a pályán vagy megszállottak, vagy pedig **átutazóban levő** határozatlan emberek vannak?
- Vagy pedig olyan idős, vagy akár nem is annyira, de olyan **emberek, akiknek nincs értelme, hogy változtassanak az életükön.**” (14. sz.)

Lehetséges, hogy itt csak hősök vagy elbukók, illetve „túlélni” kívánók maradnak meg? És mi a tartalma e két magatartásnak? Hogyan bizonyítható a kérdőívből vagy mélyinterjúk anyagából, hogy itt „csak úgy” el lehet „lébecolni” semmit akarással vagy talmi csillogással elélni? Közvetlen bizonyítékunk elég kevés van, hiszen ki mondja magáról, én, én nem csinállok semmit (nem kívánok csinálni semmit)? Vagy mégis?

„Nyelvtanfolyamokat csináltam dögivel, és nem tudtam, hogy hogyan kellene valami mást csinálni. Teljesen tanácstalan voltam, mert se a munkatársaim nem tudták, se a főnökeim nem tudták.”

Hát ugye valakinek mégis tudni kellett volna. Legalábbis, ha ő maga akar valamit, vagy tudja, mit kell tenni. Találkoztunk azonban olyannal is, aki nem látta értelmét a szépítgetésnek.

„— Mikor én idejöttem Budapestre, még közel laktunk, és azért is jöttem ide dolgozni. Ha ott laktunk volna, ahol most, talán nem választottam volna ilyen távoli munkahelyet...

— Felajánlották ezt az állást, és milyen érzéseket váltott ez ki belőled? Mi volt az elképzelésed, hogy kell ezt csinálni egyáltalán?

— Hát elbeszélgettem az igazgatóval és elmondta, hogy vannak itt művészeti csoportok, akiknek szakképzett vezetőjük van, és hát azoknak kell elvi irányítást adni. A megfelelő munkaterv alapján dolgoznak és **leegyeztetni**, hogy valóban azt csinálják-e, amit, a párt- és állami irányító szerveknek, irányelveknek megfelelően dolgoznak-e. A rendezvényekhez összeállítani programokat. Valahogy annyira gyorsan a mélyvízbe dobtak, hogy egy hónapja lehettem itt, amikor az első műsort meg kellett csinálnom...

- Próbáltad beleélni magad ebbe a szituációba, hogy mit is fogsz csinálni?
- Hát azt úgy megmondták, hogy átadták egy fiókból, hogy milyen csoportot ki ve-



zet, mi a probléma vele, hogy néz ki, itt kaptam egy asztalt, nem tudom, hány fiókkal, sok-sok dossziéval, és az első pillanatban nagyon zavaros volt minden, de aztán nagyon hamar úgy éreztem, hogy megszoktam a környezetet, nem volt nehéz belerázódni, nem volt egy tőlem távolálló dolog.

– Mik ezek a programok?

– Hát például olyan, hogy a Vöröskeresztnek egy ünnepi műsort kellett összeállítani, és akkor jobbra megmondta az igazgató, hogy kit gondol, hogy operistát vagy operettest, vagy hány szavalatot kér, és így, ezek alapján összeállítottuk, az előre jelzett igények alapján, aztán leadminisztráltuk, leügyeltük.

– És önállóságot hol lehet ezen a területen felmutatni?

– Hát nem sok önállóságot mondhattam magaménak, kezdő is voltam, meg talán a kialakított formák is olyanok voltak, hogy túl sok önálló terület benn a házban nem lehetett, kifejezetten az igazgató álmait kellett megvalósítani.

– És ez hogy ment neked? Megvalósítani az igazgató álmait?

– Hát, nézz oda, volt egy-két incidens, mikor olyan művészeket kellett zsinórban hozni, akik ripackodtak, időnként megmondtam, hogy ezek nem méltóak, hogy itt rendszeresen és miért ennyiszer? Ő megmondta, hogy ezt bízzam őrá, egyszerűen elintézte, ezután én nem is próbálkoztam, békétűrő természet vagyok.” (13. sz.)

Fenti interjúalanyunk ekkor még végzettség nélküli, munkája közben egyszakos tanári diplomája megszerzésére törekedett, és még ma is (kb. 7–8 éve) ugyanazon intézményben dolgozik.

Néhányan már akkor, amikor a diploma megszerzését tűzik ki célul, a népművelés-szakban a kevés munkával elérhető végzettséget üdvözik.

„A szüleim azt akarták, hogy feltétlenül tanuljak tovább, és gimnáziumban tanuljak tovább, hogy pedagógus legyek. A felvételem nem sikerült, kettőt kellett megjelölni, két iskolát, és én, nagy vonzalom a könyvek iránt, ugye, könyvtáros lehetőséget kerestem. Feltett szándékom volt, hogy könyvtáros leszek. Az egyetemre nem volt kedvem menni, öt éven keresztül tanulni, ezért elkezdtem Debrecenben, ahol népművelés-könyvtár szak volt.” (14. sz.)

„Fölmentem a művelődési házba, engem ott senki nem akart semmire megtanítani, olyanok voltak, hogy lesz ma klubest, feljössz? Felmentem, és akkor ott lógtam, semmi tudatos izé. Azt hiszem, egyszer csak böngésztem a felsőoktatási micsodát, és megláttam, hogy népművelés és hogy műv.ház. ... Jó, hát ezt kell ahhoz elvégezni! Na, akkor népművelés! Akkor dehogy megyek én magyar-németre, meg dehogy töröm én magamat, akkor nyomás, népművelés ...” (25. sz.)

Ők még „éretlenek”. Nem törvényszerű, hogy később is csak a könnyebb ellenállást kínáló utat választják. Az „érettek” közül sokan kényszerűségből jönnek.

„Ezek az idősebbek a kerületben az a fajta népművelői társaság volt, aki táncosnő volt, színésznő volt, kiöregedett. Valamiből pénzt kellett keresni, és akkor mit tudom én, ötven felett, nyugdíj előtt elment ilyen művelődési intézményt vezetni vagy dolgozni benne.” (21. sz.)

A közvetlen bizonyítékok egy-két esetben meggyőzőek, máskor sokat sejtetőek. Ám a „közvetett” vélemények, a népművelők kollégáikról alkotott ítéletei erősítik azt a tényt, hogy itt nem kell feltétlenül összetörnie magát mindenkinek, lehet csak megélni is, esetleg könnyedén, jól élni is, és aki ennyivel megelégszik, marad.

„Jaj, tudod, csoda egy fej volt. Nagyon jók voltak a kapcsolatai. Ha valami nagy rendezvény volt, amire odafigyeltek, mindannyian glédába álltunk, nagyon megcsináltatta velünk, és ezért szerették a kerületben. Egyébként nem is akart mást. Barátait hívogatta előadást tartani, azokat a színészeket, akik aztán őt is visszahívták, amikor máshol volt a hahnijuk. Hát jól is keresett. Amikor meg ájtott a klubba, vadászta a lányokat. Volt olyan kislány, akinek mikor hírül adták, hogy megjött 'ellenőrzésre', beszaladt a WC-be bezárkózni, nehogy megtalálja.” (10. sz.)

„Amikor láttam ezeket az előadókat, hát ügyintézők, akkor az volt az érzésem, hát másra nem volt jó, népművelő lett belőle.” (2. sz.)

„... másik része az, aki a misztifikáció miatt jön, én így fogalmaznék.

– Ezt hogy érted?

– Ezt úgy értem, hogy ezáltal, majdnem így mondhatom, elitnek tartják magukat, hogy egy jobb nevű művelődési házban ő tesz-vesz, és föl se fogja, jóformán hiába van meg a végzettsége is, nem fogja fel, hogy mit akar dolgozni, és egyáltalán mi a szakmája. Majdnem azt mondom, hogy l'art pour l'art dolgozik, egyszerűen nem tudja, hogy miért. Ez a szakmája, ez neki jó, és úgy gondolja, hogy részéről ez egy sikk, hogy ezt csinálja. És szerintem van egy harmadik része, akik ilyen félresikerült művészek, aki a művészetek közelében próbálja magát kiélni, és belőle nem is lesz igazi népművelő, mert ezen belül is csak a saját kis elképzeléseit hajkurássza, és csak az a terület érdekli, amelyik végső soron közelebb áll hozzá.” (28. sz.)

„Mondd el a véleményedet, milyen emberek a népművelők? Kik mennek népművelőnek szerinted?

„Hát elég rossz tapasztalataim vannak, mindig olyan emberekkel akadtam össze, akinek egy kicsit félresiklott az élete, és valami mást akartak mindig az élettől, legyen az akár művészi pálya, ami nem valósulhatott meg, vagy bölcsész pálya, vagy valami más, ami nem jött össze, és ez maradt nekik. Szóval valahonnan mindig lecsúsztak, valamilyen lehetőségről vagy valamilyen funkcióról. Ezek egyébként a rosszabbik fajtáját adják a népművelőknek, akik nem feleltek meg valamilyen poszton, és akkor népművelőnek jó lesz. Ilyennel is nagyon sokat találkoztam, vagy pedig kiemelték egy bizonyos helyről, hogy népművelőnek menjen, és nem vált be. Azok között, akik félresiklott életből kerültek ide, azok között még elképzelhető, hogy kialakul. Nagyon kevés olyan emberrel találkoztam, aki erre tette föl az életét. Lehet, hogy én is egy szerencsétlen vagyok, és pont így alakult.” (14. sz.)

„Van olyan, aki viszonylag kényelmes munkának fogja föl, mert azok a részek töltik ki az idejét, amik nem emberekkel való kapcsolatot jelentenek igazán, hanem kap valamennyi fizetést, viszonylag több a szabadideje, és nem kell komolyan venni tulajdonképpen. A népművelésben nincs minősítés, tehát nem kell produkálnia, nem kell koncentrálnia, tehát egy ilyen fajta megoldásként is elfogadják.” (29. sz.)



„Szóval nem mindenkit taszít a pálya. Inkább azt, aki nemcsak kenyeret keresni megy oda, hanem van is bizonyos elképzelése. Mert egy csomó ember, akinek nincs, az addig marad ott, amíg odább nem rúgják, vagy odább nem lökik.” (19. sz.)

— Egy pár év alatt egy pár népművelő megfordult a kezéd alatt. Tapasztalataid szerint, kik azok, akik erre a pályára kerülnek, akikből népművelő lesz?

— Először is nagyon outsiders. Ez alatt konkrétan azokat értem, akik azt hiszik, hogy értenek hozzá. Fel kell vennünk őket, nagyon sok ok miatt, legelőször is azért, mert nincs más. Valakinek azért dolgozni kell ebben a műfajban is. Nagyon sok ostoba és primitív emberrel találkoztam ebben a műfajban, meg kellett velük ideig-óráig nálunk vagy máshol alkudni. Aztán van egy egészen másfajta rétege ennek a népművelő társadalomnak, a nem alkalmasak, akik hosszú ideje dolgoznak ebben a szakmában, tehát vagy papírral vagy papír nélkül, mindegy. És valahogy mégsem alkalmasak rá. Ezt nagyon kevés helyen mondják meg nekik. Na most, én azt hiszem, hogy ez a műfaj — majdnem úgy, mint a pedagógusok — mindenképpen megérdemelne egy pályaalakmassági vizsgát. Sajnos a pedagógusoknak sincs ilyen, nekünk pláne nincsen. Ez gyakorlatilag rengeteg olyan embernek a jelenlétét feltételezi, kortól függetlenül, akik erre nem alkalmasak.

— Hogy lehet ez, hogyan tudnak egzisztálni ennyien és ilyen sokáig alkalmatlan emberek?

— Az egész ország ilyen. Egyszerűen nem lehet kilépni abból a közezből, társadalomból, amilyenben élünk, mit mondjak többet ennél?” (17. sz.)

Ne temessünk még, de méginkább várjunk a fölháborodással! Az emberek cselekedeteit, magatartását munkájuk jelentősen meghatározza. Ők ilyenek is, de ehhez nemcsak indulásuknak, tévováságuknak, kényelmességüknek, sikerkeresésüknek, szereplési vágyuknak, hiányos felkészültségüknek van köze, hanem magának a végzett munkának, társadalmi feltételeinek, az erre irányuló elvárásrendszernek is. Annyi biztos, hogy a népművelők pályaelképzelése egyéni beállítottságukból táplálkozik. A vizsgálat tanúsága szerint egyötödükre lehet érvényes egy olyan passzív viszony, amelynek jellemzője a munka és annak hatása iránti közönyösség a pályaválasztás szándéka nélkül (I. népművelők 57-es kérdést és annak értékelését a 4. sz. mellékletben).

A többiekről annyit tudhatunk, hogy valamennyien exhibitív, erőteljes egyéniségek, akik hatással vannak környezetükre, hangadók, jó kapcsolatteremtők, és közöttük is jelentős a szociális érdeklődésük aránya. Számukra minden olyan foglalkozás számításba jöhet, ahol tudatosan vagy anélkül, mások életének befolyásolására sor kerülhet.

„...valahol nagyon szuggesztív vagyok. Ha jó a hangulat, akkor köröttem is jó a hangulat, ha rossz a hangulat, akkor köröttem is mindenki ideges...” (25. sz.)

„Borzasztó jó kontaktust tudok teremteni emberekkel, el tudom adni magam meg azt, amit gondolok, amit akarok vagy szeretnék, mindig olyan népvezérszerűség voltam, meg szervező. Rengeteg barátom volt mindig, most is, nálam mindig kompániák jönnek-mennek...” (27. sz.)

„...az illetőnek legyen személyisége, ilyen vagy olyan, vitatható vagy elfogadható, elmentmondásos vagy egyértelműen erős, de személyiség legyen. Csak a személyiségre figyelnek oda, akinek van szuggesztivitása, holdudvara.” (18. sz.)

Az átütőerő hiányát néhány megkérdőjelezett fluktuációs okként éli meg.

„Szóval, inkább szakmai irányításban lehetne engem elhelyezni. Ahol meg kell mondan, hogy kérem, most ezt csinálják, vagy azt csinálják. Vagy ellenőrizni. De azt, hogy én magammal tudjak ragadni 25 embert vagy akár kilencet, nem valószínű, hogy menne.” (19. sz.)

„Soha nem voltam az az igazi, legalábbis ami a köztudatban él, népművelő típus. Ez még gyermekkori dolog, hogy én magamba zárkozó, behúzódo természetű ember vagyok, és az ilyen nem nagyon alkalmas arra, hogy emberekkel foglalkozzon. Nem biztos, hogy nem lennék rá alkalmas, sőt szeretném, ha alkalmas lennék. Nincs olyan kiállításom, olyan határozottságom, sokat vacillálok, sokszor határozatlan vagyok, és ez elég nagy baj, ha az ember népművelő.” (14. sz.)

A népművelő szuggesztív, szervez, nyüzsög, mindenhol ott van, mindent ismer, mindenhez ért. Egy-egy rendezvény sikeréből hónapokra erőt merítve túri mindennapi kudarcait és tartja tevékenységeit a világ tartóoszlopának. A feladat nagyságának súlya alatt minden feláldoz, gyakran még személyiségét, magánéletét, önmaga folyamatos feltöltését, tudásnak szintentartását, mélyebb emberi kapcsolatait is. A vizsgáltak másik egyötödére ez a magatartás jellemző. A munkához való viszony kérdésére adott válasznál ők teszik ki a „teljesen azonosultak” felét (I. 4. sz. melléklet). A következő egyötöd csak abban különbözik tőlük, hogy van még valami jelentős vonzódásuk más területhez (szakághoz, tevékenységhez stb.) is. A részleges, aktív azonosultak kb. fele tartozik e csoportba. A lényegben azonban megegyeznek: „a fától nem látni az erdőt” csoportja ez, akiknél minden egyformán fontos (néha egy kis hangsúly-tesztel), csak tevékenységük célja marad homályban. Munkájuk legtudatosabb eleme a kultúrákövetítés szerepének felismerése, a mit és milyen eszközökkel kérdések tisztázása nélkül. A népművelő szakma problémái, feltételrendszere csak erősítik ezt a magatartást. Mivel nem képesek az összefüggések felismerésére, tevékenységük és feltételrendszerük tudatos elemzésére, ítéleteik és konfliktusai szubjektív színezetet öltenek. A konfliktusok feloldásának leggyakoribb módja a fluktuáció, elhelyezkedés más művelődési házban, kisebb pályamódosítással szakmai mobilizáció a közművelődés-oktatás más intézményeibe, ahonnan nosztalgiával emlékeznek népművelői pályájukra, és nem kizárt ismételt visszatérésük egy művelődési házba.

— Milyen a jó népművelő?

— Legelső követelmény szerintem, hogy egyáltalán szeresse az embereket, mert aki emberekkel foglalkozik, ez alapvető követelmény. Ne legyen fáradt az emberektől, tudja kirekeszteni a saját gondjait, problémáit, nagyon nehéz megcsinálni, de végső soron azok az emberek, akikkel foglalkozik, azokra nem tartozik az ő ügyes-bajos dolga. Ezen kívül rendkívül sok mindent kellene tennie, mert végső soron annyi mindent felölel maga a népművelés. Tényleg egy kicsit kellene érteni a zenéhez, a komolyzenéhez és nagyon nagy mértékben a könnyűzenéhez is, ezen kívül minden, a színház, a film, az irodalom, mindenhez kell, hogy legalább egy kicsit értsen, mert óhatatlanul összetalálkozik ezekkel a témákkal, és nem állhat ott úgy, hogy ne haragudjon, nekem valahogy ez kimaradt



az életemből, mert akkor az ember egy csalódást okoz azoknak az embereknek, akikkel dolgozik.

— Ennyi mindent elsajátítani viszont lehetetlen, nem?

— Ma már biztos, hogy nem lehet univerzális az ember, de valamennyit meg kell próbálnia, én nem azt mondom... egy-két területbe biztos, hogy bele kell mélyednie, de a többiben valamennyit felszínesen akkor is kell, hogy lásson, ismerjen, nekem legalábbis ez a véleményem. Akkor a jó népművelőnek jó szervezőkészsége kell hogy legyen, eléggé temperamentumos embernek kell lennie, mert hogyha már lagymatagabb lesz körülötte minden, továbbgyűrűzteti; rendkívül közvetlennek kell lennie, most nem azt értem ez alatt, hogy mindenki szevasz pusziparátom, de egy merev magatartás a másik félben is passzivitást kelt." (28. sz.)

— Mi volt a beosztása, milyen munkakörben dolgozott?

— Politikai munkatárs. Népművelőként dolgoztam. A szocialista brigádot meg a filmklubot vezettem, meg a népművészeti kört is, ahol egy népművész, aki népművelő volt, különböző tájegységek népművészetére, hímzésre tanította az asszonyokat. S miközben tanította annak a tájegységnek a művészetéről, földrajzáról mesélt...

— A szocialista brigád klubbal mi volt a feladat, a cél?

— Az első, tulajdonképpen, egy egyéves programnak az volt a célja, hát volt egy ilyen egyéves program, középtávú vagy távlati program. Az egyéves programmal az volt a cél, amit sikerült megvalósítani, hogy tulajdonképpen legyen... a klubhoz kötődjön egy 50—100—150 ember. Aki a sajátjának érezze. Hogy ahogy leülnek az emberek, hogy ez az én asztalom. Ez volt a cél. Közben ismereteket adni. És aztán a távlati cél, hogy egy olyan kötetlen klubéletet kialakítani, mikor az emberek tényleg eljönnek azért, hogy egymással beszélgessenek, és valóban a kötött program a klubéletnek csak a kerete legyen. Ez lett volna a következő lépés. A pártbizottság segítségével összeállítottunk három tematikát. Állt körülbelül ötven előadásból. Kijártam vállalatokhoz, eljártam munkaértekezletekre. Munkaverseny-értekezletekre. Beszélgettünk. Megismertek. Meghívtam. Bejöttek. S tulajdonképpen a klubélet abból állt, hogy mindig konkrét programokra hívtunk. Na most, ez lett volna az a mag, amivel a következő évben lehet csinálni azt a következő lépést, hogy az előadások a keret és a klubnak a szeretete a tartalom. Tehát az előadás a forma és a klubszeretet a tartalom. És az éves program zárásával én eljöttem, összekülönböztem az igazgatóval." (24. sz.)

Az esettanulmányok így vallanak erről a típusról:

„C a valóság formái vonatkozásait jól látja. Mindezt azonban tapasztalati szinten dolgozza fel, a lényeglátásig, az összefüggések felismeréséig, az objektív kép megalkotásáig nem jut el. Így aztán reakciói is szubjektív jellegűek: bárhol dolgozik, nagyfokú hiányérzet jellemzi; az iskolában a munka sokszínűsége, eseménygazdagsága hiányzik; a népművelésben a szabadidő, az önállóság, a jutalmazás, elismerés, a konkrétan realizálható sikerélmények hiányoznak. ... Magánélete zsákutcába jutott, elvált, baráti kapcsolatai szétzilálódtak, gyereke nincs. C a talajt vesztett emberek közé tartozik, pályájának képe azonban jól mutatja, mi ebben a munkája feltételrendszerének szerepe. Erős igénye van a munkára és vonzódása a népművelési pálya iránt — gyakorlati problémákkal azonban nem tud megküzdeni.”

„D kiforratlan, kialakulatlan, nem is különösebben értelmes egyéniség. Nagyon felületes, ismerete felszínes a népművelés problémáiról, lényeglátás az összefüggések megértése — sőt annak igénye — nélkül. A másik, hogy ezeket a jelenségeket súlypont nélkül említi: ugyanolyan a jelentősége számára a helyiség-problémáknak, mint az információhiánynak, ahol őt nem informálták, vagy ahol ő nem tudott információt szolgáltatni. Nem tartom érdemesnek végignézni tapasztalatait, semmi mást nem mond, mint amit köztudottan szokás a népművelés problémáiként emlegetni. Egyetlen pozitívuma: tudja, hogy sok mindent nem tud. Igaz, hogy ezt ráérzés nélkül; pontosabban azt, hogy mit kellene tudnia, azt nem tudja. Kiforratlanságának pozitív irányba való mozdulását a népművelés jelenlegi feltételrendszere nem tudja biztosítani, sőt az interjú tapasztalatai szerint inkább gátolja.”

„E szeretne belemélyedni valamibe, de még nem döntötte el, hogy az a pszichológia vagy a művészetek lesz-e, mindenesetre foglalkoztatja a specializálódás gondolata. Ő is szervező típusnak vallja magát, én is annak gondolom őt. Keveredik benne a felületesség és az igényesség, s már nem sok reményt látok arra, hogy az utóbbi győz. Fluktuálni készül, mert mellőzöttnek érzi magát, sok konfliktusa adódott a vezetéssel, kollégákkal, mégis — saját bevallása szerint — mindenkivel jóban van. A művelődési központ fő problémáját egy okozati jelenségben látja, ti. abban, hogy a kollégák pletykálnak, áskálódók. Nem látja, hogy ez az antidemokratikus légkör következménye. Érdemes kiemelni, hogyan indokolja megkésett magánéletét:

„...ez túl jó volt, én túlzottan élveztem, hogy ennyi ember, sok munka, meg tényleg maximálisan jó emberi kapcsolatok alakultak ki, nem lépett fel ennek a hiánya, csak azáltal, hogy kezdtem belefáradni.”

Az emberek... az emberek... az emberek előtti szereplés, az emberekhez való viszony, az emberek közötti kapcsolatok, az emberek és a kultúra kapcsolata, az egyes emberek és embercsoportok kapcsolata, az emberek, embercsoportok és társadalom kapcsolata, az emberek... untig visszatérő témái az interjú-beszélgetéseknek.

Első típusunkat — nevezzük őket „beletörődőknek” — a véletlen mellett saját sorsuk megoldatlansága löki egy lehetséges munkahelyre. Az ő beszélgetéseikben fordul elő legkevesebbet az „ember”, s ha igen, akkor is mint egy statisztikai adat, amit meg kell teremlni, akivel hivatalból kell „eljárni”, mert ezért kapják fizetésüket. Konfliktusuk kevés van, mert még mielőtt kialakulna, ők azonnal visszakoznak, nem hagyják, hogy a konfliktus kifejlődjön.

Második típusunk — nevezzük őket „nyüzsgőknek” vagy „szervezőknek” — a véletlen mellett olyan személyes tulajdonságaik miatt találhatnak e pályára, ami itt jól kamatoztatható és szükséges tulajdonság: a szervezőkészség, a könnyed kapcsolatteremtés készsége és a feltűnni, illetve a szerepelni tudás. Életelemük az emberek közötti lét, az emberi kapcsolatok alakítása, még akkor is, ha ennek tartalmáról keveset tudnak vagy felszínesek. Munkára orientáltak, „hajtósak”, csak a munkától gyakran nem látják a feladatot és megoldásának módját vagy gátjait. A konfliktusokat nehezen viselik, feloldani ritkán tudják, inkább megkerülik. Valahogy olyan módon, ahogy a 26. sz. interjúalany jellemzi egyik kollégáját:





„Még viszonylag Y volt az, akit valamennyire elfogadtak (ti. az ifjúsági klubban), illetve hülyének néztek. Y-ban megvolt egy kedves felületesség is, amivel teljesen haveri módon tudott velük közlekedni. Ettől elviselték, de egyébként nem vették vezetőszámába. Sokkal inkább volt a vicceselő partnerük, és Y egyébként így is viselkedett; nem ment bele semmilyen kinos, konfliktusos szituációba, ezeket szépen átpasszolta nekem.”

Megkerülhetetlen konfliktushelyzetben leggyakrabban fluktuálnak.

Más viszony jellemzi a népművelők további kétötödének emberekhez közelítését, és majd mint látni fogjuk, konfliktushelyzeteiket. Pályára kerülésük vezérelve az emberközeliség, az emberi kontaktus lehetősége és annak tudatos végiggondolása, hogy népművelőként erre lehetőség van, lehetőség kell hogy legyen. Egyik, szakmájában mobil, volt kolléga így emlékezik:

„Ami a munkában a legnagyobb és folyamatos élményt biztosította és gyakorlatilag most kicsit hiányzik itt, ez a közvetlen kontaktus az emberekkel.” (7. sz.)

„Sok minden nem tetszett, de ami tetszett, az egész egyszerűen az a hirtelen lehetőség, hogy ... én az emberekkel képes vagyok kontaktusba kerülni, magamról nem tudtam. Tehát az a képesség, hogy akármilyen ember hullámhosszára rá tudok helyezkedni...”

2. sz. interjúalanyunkat a fenti, véletlen (ekkor tiszteletdíjas klubvezető) szerzett tapasztalat indítja el a hivatásos népművelői pályán. Míg a „szervező” inkább azt mondja, hogy ő emberekkel foglalkozik, mostani típusunk az emberekkel beszél, az emberekkel kontaktusba kerül, illetve – mint majd egy kicsit később látni fogjuk – embereket nevel.

Érdemes megnéznünk az egyik interjút, mert 29 közül az egyetlen, ahol a kérdezett pontos ismeretekkel rendelkezik a művelődési otthoni tevékenységről, s azért választja a népművelő-szakot, majd a művelődési otthont, hogy az „emberközeli munkaválasztás” igényét kielégítse.

– 34 éves vagyok. Ez a pálya két szakaszból áll, a főiskola előtti és utáni részből.

– Főiskola előtt is dolgoztál már?

– Igen. A főiskola előtt a nehéziparban és társadalmi munkában népművelőként és amatőr színjátszóként.

– Érettségi után mi akartál lenni?

– Kétféle, pontosabban három; kirakatrendező, színházi rendező és népművelő.

– A népművelésről akkor már hallottál, hogy ez miben rejlik?

– Igen. A művelődési házban, annak egy csoportjában. A ház minden munkáját ismertem, minden munkatársát. És ez az együttes akkor nem olyan együttes volt, amelyik a házban kap próbalehetőséget, mint ahogy sok helyen ez a rossz gyakorlat. Együtt élttem én is a művelődési intézménnyel, tehát én a ház minden más munkájában részt vettem, besegítettem, bedolgoztunk. Sőt, egy ideig szép illegálisan közönszervezője is voltam a háznak középiskolás koromban.

– Színművészetire is felvételiztél?

– Felvételiztem, igen.

– És nem jött össze?

– Már a végén majdnem összejött, de akkor már felvételiztem a népművelő-szakra, bár lehet, hogy fellebbezéssel sikerült volna a főiskola is.

– Harmadikról rúgtak ki?

– Igen. De addigra már igazából jobban érdekelt a népművelés. Másrészt pedig, mert filmesként kellett volna elkezdni, és csak később lehetett volna átkerülni a színházi területre. Nem csábított engem már annyira akkor.

– És milyen változás volt az, amire azt mondtad, hogy akkor már inkább érdekelt a népművelés, mint ilyen vargabetűvel a színházi rendezés? Valamilyen élettapasztalat?

– Hát igen. Ezalatt gyárban dolgoztam két és fél évig, mindenféle emberek között, a legegyszerűbb emberek között. Ahol az érettségi már a plafon volt műveltségben is. Kirúgott katonatisztekkel kezdve analfabéta cigányokig dolgoztam ebben a brigádban. És annak ellenére, hogy tulajdonképpen taknyos voltam a magam 18 évével köztük, a művezetőket meg a rendes öregeket is beleértve, jobban hallgattak énám. Elfogadtak mindenféle ügyben. Szóval egyszerűen úgy éreztem, nem készülve erre a szerepemre, mint egy öreg néptanító köztük, és egyáltalán nem hivatásszerűen végzett munka volt, segédmunkásként dolgoztam. Pontosan ettől, legalábbis utólag, már nagy élménnyé változott ... Nyilván ez volt, ami közrejátszott, hogy inkább akkor valami olyan munkát választok, ami emberközeli.”

Pályaválasztásuk, munkahelykeresésük tudatos eleme az emberi kontaktus lehetőségeinek, az emberközeli munkának a keresése, de magatartásukat munkavégzés közben más-más dolog vezérli, s így kb. fele-fele arányban (az összesítésben tehát 1/5–1/5) újabb két réteget képviselnek.

A „felvilágosító-népművelők”-csoport tulajdonképpen olyan pedagógusok, akik ugyan tanítani is akarnak: tudásukat átadni, de nem tanári keretek között, mert ott túlzottan ítélik az oktatás arányát, rossznak a nevelési lehetőségeket, a nevelés arányát. Népművelő munkájuk közben is emberi kontaktusaik kiindulópontjának saját személyiségüket és ismereteiket tekintik.

„Itt jobban meg tudom valósítani azt, amit én szeretnék, mint a leszűkített és kordában tartott pedagógus pályán... Mindig voltak bennem ilyen pedagógiai ambíciók, hogy amit én tudok, azt másoknak elmondani, vagy ami nekem tetszik, azt mindig szerettem volna másokkal is megszerettetni. Így választottam másodiknak a népművelés szakot.” (15. sz.)

„Szeretek nevelni, szeretem, ha valami az okosságomból vagy élettapasztalatomból ráragad valakire.” (1. sz.)

„Ami elengedhetetlenül szükséges a tanárnál is, a népművelőnél is, az az, hogy egy állandó tanári-tanítványi állapotban legyen, tehát az, hogy nyitott személyiség legyen, hogy minduntalan képes legyen befogadni minden újat. Itt egy szellemi éhségre is gondolok, ami nélkül nincsen tanítás, ha valakiben ez nincs meg. Legyen benne az állandó továbbadás vágya, továbbadás kényszere, tehát ne csak: van bennem ez a tudás, hanem azt minél több embernek igyekezzen átadni. Az igazi népművelés az lenne, ha egy tanár hatása nyilvánulhatna meg a népművelésben, az a hosszan tartó hatás és az ismeretekhez is tartozó hatás. Nemcsak az, hogy a klubtag megfogalmazza, hogy jaj, milyen rendes ez a klubvezető és hozzá fordul emberileg. Talán kicsit szakmailag is éreznie kellene, mert elis-



merést igazából az jelent, ha a fiatalok azt is elismerik, hogy ő tud, nemcsak azt, hogy rendes ember, megszervez és megcsinál mindent, hanem alkalmas legyen arra is, hogy **meny-nyivel többet tud a népművelő, mint ő** ... egy minőségi különbség van közöttünk, ami a népművelő többlettudásán alapul." (18. sz.)

Ők a művelődési folyamatot népművelő-centrikusnak látják, tanár-diák viszonyt egyszerűsítik. Nem látják, hogy az emberek leggyakrabban a kötetlenséget, illetve a kötöttségnek maguk szabta formáját keresik a művelődési otthonban, s a népművelés lehetősége éppen ebben van.

A „felvilágosító-népművelő”-típus magatartását egy pályatárs így írja le:

„F egy kicsit hivatali szemlélettel közeledett ehhez a dologhoz, pl. hogy miért mászkálnak itt az irodában örökké, nem lehet két sort leírni, ne mászkáljanak. A kérdésekre F folyton válaszolt helyettük is, és mondta, hogy ezt és ezt kell csinálni. A saját erkölcsi normáit és elképzeléseit akarta mereven ráerőszakolni a gyerekekre, és csak az volt a norma, amit ő jónak látott. Ezeknek az embereknek meg nagyrészt teljesen más volt a világuk, amihez még csak közeledni se lehet így.”

A „felvilágosító-népművelő” önkéntelenül konfliktusokat teremt maga körül, amelyeknek létrejöttét nem akarja, folyamatát nem látja és nem érti, mert jót akar, és munkájához valóban széles körű ismeretekkel rendelkezik. A konfliktus-helyzet így egyre szélesebb frontokra terjed ki: a népművelendővel, a kevésbé felkészült kollégákkal, vezetőkkel, végül önmagukkal, s szinte már az egész társadalommal. Bár tűrésségük nagy, helyzetük leggyakrabban már csak pályamódosítással oldható meg. Általában két-három próbálkozás után keserű tapasztalatokkal — diplomájuktól, ismereteiktől és tehetségüktől függően — szabadabb, kötetlenebb értelmiségi szakmák felé fordulnak, s ezt könnyebben tehetik, mint pályatársaik, mert egy-két kivételtől eltekintve, ehhez megfelelő végzettséggel is rendelkeznek.

A pontosabb szemléltetés kedvéért kerestünk interjúinkból ilyen sarkított, s így jól értelmezhető részleteket. Alapbeállítottságuk — a megfogalmazás szintjén — nem mindig érhető tetten ilyen tisztán. Tetteikben, munkájukban való megjelenését, túlzott érvényrejutását felerősíti az adott intézmény helyzete, légköre és a munkavégzésnek az a szelete, ami éppen rájuk esik. Munkájuk, tudásuk hasznosíthatóbb lenne egy kialakultabb elvárás és szakosodottabb feladatrendszerben.

Tudatos és céltudatos tevékenységük, felkészültségük, nevelői attitűdjük rokonítja hozzájuk a „katalizátor-népművelők” csoportját. Mégis óriási a távolság a két csoport között, mert más a kiindulási pontjuk. A „felvilágosítóknál” saját személyiségük, saját tudásuk, a „katalizátoroknál” a másik ember, embercsoport s majd ezen az alapon a kettő (én és a másik) kölcsönös hatása.

„Nyugdíjasaim véleménye ugyanúgy érdekelt, mint a gyerekeimé (ti. az ifjúsági klubban). Egyrészt ismernem kell őket, másrészt aktivizálnom. Ha ők nem mozdulnak meg a saját ügyükben, akkor nincs értelme annak, hogy én rájuk kényszerítsek valamit. Ez egy állati szép folyamat, amikor elkezdted az embereket bekapcsolni...” (27. sz.)

„Nevelési folyamatokat kellene terveznünk, és akkor eleve az emberből indulunk ki. Az embereket kell megismerni, és azoknak a szükségleteire vagy érdeklődésére építve próbálni valamilyen célt tüzni magunk elé és azt elérni.” (14. sz.)

„Folyamatot kívántam teremteni néhány részterületen, és ezekben a közművelődési lehetőségeket elmélyíteni.” (12. sz.)

„Mindannak, ami a közművelődésben van, abból kellene következnie, hogy az emberek mit dolgoznak, mi iránt érdeklődnek, hol élnek, hogy élnek.” (21. sz.)

„— Te miért lettél népművelő?

— Én mindenképpen az emberekkel akartam foglalkozni, és ez úgy kezdődött, hogy tanár akartam lenni. De aztán a gyakorlóévben kiderült, hogy nem nagyon tudok én mit kezdeni a gyerekekkel, mert miután az iskola különválasztotta, hogy vagy nevelés, vagy oktatás, és a kettőt együtt nem lehet csinálni, én inkább szigorúbb lettem volna a gyerekekhez, és megköveteltem volna a tananyag elsajátítását és a nevelési oldala maradt volna el, éppen az, ami miatt pedagógus lettem, úgyhogy nem mentem tanítani, hanem elmentem népet művelni, hogy ebben a szituációban biztos megy majd.

— Ezt a szigorú következtetést a tanítási gyakorlat alatt vontad le?

— Igen, ez tényleg így is volt. Eléggye ismeretlenek voltak számomra azok a szabályok, amelyek a pedagógusok munkáját szabályozzák. Örökre emlékezetemben marad, hogy amikor gyakorolni voltunk, volt egy osztályfőnöki óra, amit tényleg gyönyörűen csináltam, nagyon jól sikerült, az egész osztály mozgott, holott előtte a tanár, akinél gyakoroltam, közölte, hogy ezekkel úgyse lehet semmit. Meg se moccantak, és teljesen jól sikerült az osztályfőnöki óra, és egyszer csak csöngettek, és azt mondtam, hogy most menjünk ebédelni, mert ez egy utolsó óra volt. Mondták a gyerekek, hogy miért, hát ne hagyjuk abba, folytassuk. Erre ahelyett, hogy azt mondtam volna, jó, csináljuk — 'nem lehet, most menni kell ebédelni', befejeztük az osztályfőnöki órát.

— Megtehetted volna, hogy tovább folytatod velük?

— Nem volt már utána óra, és megtehettem volna. Az egy más kérdés, hogy ebéd közben eszembe jutott, hogy ez egy hülyeség, de nem érted? Ez annak a bizonyítéka, hogy a tanárnak vagy ezt kell komolyan venni, vagy azt, szóval nekem a munkámat így kellett volna komolyan venni. Most egy képletes példával élve, nekem magyart kellett tanítanom, és ha a tananyagban az van, hogy most két órát foglalkozunk Adyval, akkor a harmadik órán akkor sem foglalkoznék Adyval, ha tudnám, hogy ezt kellene csinálni, mert valahonnan vizsgázni kell a gyerekeknek, valahonnan tanulni kell, valamilyen ismereteket el kell sajátítaniuk és így tovább.

— Tehát ezeket a szabályokat nem vállalatad magadra?

— Igen.

— És a népműveléstől mit reméltél?

— Hogy itt nincs olyan kötöttség, hogy itt tényleg azt csinálom, amit az emberek akarnak, és valamennyire rájuk lehet bízni, és én csak segítem ezt az egészet, a tapasztalataimat átadhatom, de **nincs tanár-diák viszony**, hogy többet tudok vagy többet kell tudnom, hanem valamifajta **egyenrangú kapcsolatot** ki lehet alakítani.

— Úgy gondolom, hogy azért a népművelésben is van bizonyos segítő szerepkör, amit be kell töltenie a népművelőnek, nem?

— De. A segítő szerepkört én úgy gondoltam, hogy a lehetőségeket jobban ismerem, a saját próbálkozásaim, értékrendszerem tágabb és nyitottabb, mint azoké lehet, akik



jönnek a művelődési házba, vagy kölcsönösen fejleszthetjük egymást ebben az értelemben. Ennyi a segítő szerepem tulajdonképpen. Mint nyitás, nem pedig, hogy be kell telnie egy produkcióra vagy nem tudom hova őket, ahol elfogadtatom az általam igazságnak tartott nem tudom micsodát, amit a diáknak el kell fogadnia.

— Azt hogy érted, hogy te jobban ismered a lehetőségeket? Milyen lehetőségekre gondolsz?

— A kultúrával kapcsolatos lehetőségekre, tehát én jobban tudom, hogy mit lehet csinálni egy kirándulás alatt, milyen élvezetet nyújt egy kirándulás az embernek, mi az, ami jó lehet egy kulturális programban, mi nem, mi az, ami érdekli az embereket. Ilyen értelemben.

— Mennyiben hittél abban, hogy segítséget tudsz nyújtani, és mennyiben vártál az emberektől segítséget? A magad építéséhez?

— Segítséget annyiban vártam a magam építéséhez, hogy ezek tulajdonképpen a valóság ütköztetései, hogy ezekben a kapcsolatokban mindig olyan tapasztalatokat szerezhetek, ami nekem nincsen, és amivel én valamit kezdek, ugyanakkor nekem is lehetnek olyan tapasztalataim. Ez az egyenrangú kapcsolat lényege. A lehetőségekben ugyanaz... az ő számukra az én személyem ugyanezt jelenthette volna, hogy ami teljesen megformázatlan, amit én tudok, azt átadom és amit ők tudnak, átveszem... Az a jó népművelő, aki megtalálja azokat a lehetőségeket, amelyekben aktívan mozoghat, részt vehet, és ezeket megpróbálja megosztani vagy kiadni, amelyek kétoldalú kapcsolatot, az állandó visszacsatolást szolgálják. Ugyanannyira a másik formálását, mint a másik formáló hatását." (29. sz.)

Figyeljük meg, hogy e vallomások gyakori szava a „folyamat” és jellemző megfogalmazási mód az óhajto vagy feltételes: kellene, lehetne, kívántam stb. Ezek a kifejezések jelzik, hogy az ilyen törekvések megvalósítása ritkán sikerül, hogy így kellene csinálni, de nem lehet. Leggyakrabban a türelmi időt hiányolják, és az akcióban gondolkodó mozgalmi és kampány jellegű tevékenységek elvárás-halmazait okolják. Erre a kérdésre még később visszatérünk. Addig csak azt érdemes megemlítenünk, hogy kudarcaik miatt néhány év után a legkülönbözőbb területekre mennek el. Gyakran keresnek elméletibb jellegű tevékenységet, de néhányan nagyon makacs módon kis vargabetűkkel vissza-visszatérnek, vagy a népművelőszakmában mobilak, az irányítási terület felé. Tevékenységük néhány esetben sikereket mutat, céljuk tán nem elérhetetlen, de ha személyük kiesik a folyamatból (változtatásuk oka gyakran autonóm személyiségük megsértése, lehetetlenné tévése az irányítás-vezetés részéről vagy önképzésük, önfejlődésük lehetetlenné válása), a folyamat széthull. Talán ez az oka annak, hogy interjúikban egy csúnya, nehezen értelmezhető szó is gyakorta előfordul: „ellehetetlenültem”, „a népművelő szakma ellehetetlenülése”.

A csoport viszonya a konfliktushelyzetekhez ugyan kétféle, de két közös vonása van. Egyrészt, hogy önmaguk jól tűrik a konfliktushelyzetet, másrészt ennél is jellemzőbb, hogy a körülöttük levő konfliktusokat ők maguk tudatosan tervezik, szervezik, munkájuk alkotó részének tekintik. A kollégákkal, vezetéssel, önmagukkal alakuló konfliktushelyzetek nagy részére is ez jellemző, saját belső építkezésükben is nagy szerepet tulajdonítanak a konfliktusok megélésének.

A különbséget abban találtuk, hogy céljuk vagy a konfliktus megéltetése elsősorban tudati szinten; vagy olyan gyakorlati lehetőségek megteremtésével, ahol először „saját bőrű” élmények nyomán szűrődik le az ütközés tapasztalata. Nem kívánunk a közös gyökerű magatartás-típus között rangsorolni. Az alkalmazás helyessége, sikere, arányai azon múlnak, hogy milyen közegben történik.

„K egy jellegzetesen provokatív magatartást képviselt mindvégig. Mindig, minden helyzetet kiélezett, és követelte, hogy pontosan gondoljanak végig mindent és akarjanak választ találni arra a kérdésre, amit persze ők legszívesebben elkerültek meg elmismásoltak volna, mert nehéz a szembenézés. Bármilyen volt, egy film vagy egy klubbeli beszélgetés, egy élethelyzet, bármilyen K könyörtelenül kérdezett: mi volt és miért. Emiatt aztán rengeteg konfliktusa volt neki magának is, mert az emberek inkább az ő magatartásával szegültek szembe, minthogy saját magukkal, életükkel, cselekedeteikkel kerüljenek, nézzenek szembe. A társaságnak ez talán erős stílus volt, nekem viszont nagyon jó. A legtöbb segítséget tőle kaptam munkám során, mert kérdéseivel arra ösztönzött, hogy jobban végiggondoljam, hogy mit és miért, és az általa teremtett konfliktusokat fel tudtuk használni közös munkánkban.”

„Úgy igyekeztem alakítani a belső életet, hogy a létező vagy néha magam által előidézett-tudatosított konfliktusokat tanulják meg kezelni: érvelni, mérlegelni, dönteni, tudatosan.” (26. sz.)

Vizsgálatunkban tehát jól kirajzolódó népművelőtípusokat találtunk. Lehetséges, hogy egy országos jellegű, nagyobb mintával dolgozó vizsgálat bővítheti e típusok körét, de biztos, hogy ugyanezen típusok mindenhol föllelhetők (legfőképpen kevésbé mobilak). További munkák gazdagabban árnyalhatják típusaink más — itt még föl nem lett — tulajdonságait.

A típusok alakításának alapvetően közös eligazító pontja a népművelő beállítottságából adódó munkához való viszony. Ez annak ellenére is igaz, hogy alanyaink jelentős része pályaválasztási bizonytalanságból lett népművelő, és közülük is sokan elsősorban mobilitási lehetőséget láttak benne. Ám ezen túl, illetve e mellett meghatározó volt az a tény, hogy olyan munkát kívántak maguknak, ahol — és ebben van a típusok főbb különbsége — valamilyen módon és céllal emberekkel kerülhetnek kapcsolatba. A mód és cél néha változik, főleg azon esetekben, amikor a személyiség kialakulása késik. Az emberek a társadalmi-szakmai tapasztalatok hatására változnak is. Az általunk jelzett típusokba nem egy egész életen át tartoznak. Bizonyos „átjárásoknak” mi is tanúi lehettünk, és arról is van tapasztalatunk, hogy a különféle szituációk és a más-más környezet, más-más típusú magatartást, más-más motivációnak való engedést hozhat előtérbe — legalábbis bizonyos határok között. Azért hangsúlyozzuk vissza-visszatérően a népművelő munka szerepét a népművelő magatartásának alakulásában.

Egy „átjárást” így mond el alánya: „Azt akartam, hogy én egy szuggesztív személyiség legyek, hogy én befolyásolni tudjak más embereket, hogy ilyen szempontból nekem sikerélményem legyen. Ma meg nem ezt gondolom a dolgokról, hanem azt, hogy valójában mi történik az emberekben az fontosabb, mint az, hogy aki közéjük kerül, mit tud bennük létrehozni vagy manipulálni.” (21. sz.)



Érdemes felidézni még egyszer típusainkat, és ahol lehetséges összevetni Varga Károly, illetve Losonci Ágnes által Magyarországon már más közegben alkalmazott értéorientációs vizsgálatának módszeréből átvett kérdőív-kérdéscsoportunkból nyert információkkal (I. a 49–63. sz. táblákat). Néhány életelv csak önmagában, azaz a kérdőív anyagában értékelhető, s ez elsősorban az anyagi javak kezelésének módjára vonatkozik. A mélyinterjúk anyagai kevés utalást tartalmaznak erről, s így nem tudtuk bekapcsolni az összevetésbe. A másik két dimenzió azonban gyakori témája volt beszélgetéseinknek, és egy-egy jellemző jeggyel kapcsolható a népművelőtípusokhoz – bár vizsgálatunk fő törekvése miatt a valóságnál kevésbé árnyalható módon.

Az egyik dimenzió az „én-társadalom” skálája, az „egoista magabazártól” (I. 67. kérdés, 14. sz. életfelfogás), a „családi” kör legfontosabbnak tartásán keresztül (I. 1. sz. életfelfogás), a „társasági” (I. 4. sz. életfelfogás), a „társadalmilag aktív”, küzdő emberig (I. 8. sz. életfelfogás), majd ennek ellenpontjáig, a „kiábrándult” típusig (I. 11. sz. életfelfogás) terjed. A „cselekvéshez indítékot adó eszmék” dimenziója pedig a „karrier” (12. sz. életfelfogás), a „munkacentrikus” (10. sz. életfelfogás), a „boldogság” (6. sz. életfelfogás), a „hívó” (3. sz. életfelfogás) típus skáláját foglalja magába.

A „beletörődő” népművelő jellemzője (kb. a minta 1/5-e), hogy nem célja az emberekkel való kapcsolatba kerülés, munkájához a kenyérkereseti lehetőség kapcsolja. Konfliktushelyzetekben ritkán kerül, mert minden adott körülménybe beletörődik. „Én-társadalom” skála szempontjai szerint több közöttük a magabazárt és a családcentrikus, ritkán előfordul „társasági”, vezéreszméjük általában a „boldogság”. Interjúalanyunk megfogalmazása szerint addig marad a pályán, míg odébb nem lökik.

A „nyüzsgő-szervező” népművelő az emberekkel foglalkozik, közülük tűnik ki, őket szervezi. Munkájában ezen általános közelítési módon túl kevés a tudatos elem. Ismeretei gyakran széles körűek, és ezen széles körben felszínesek, minden egyformán fontos számára, de jó szervező és jó kapcsolatteremtő. E típusba tartozik mintánk 2/5-e, de közülük egyik 1/5-öd rész valamilyen ismeret- vagy tevékenységkörhöz erősebben vonzódik, s így tevékenységének további kiindulópontja saját érdeklődési körének előtérbe helyezése. Konfliktushelyzetekben, melyeket kerül, csak akaratlanul sodródik, főleg, ha szervezőkészsége mellett kapcsolatteremtései sikertelenek, ilyenkor fluktuál, vagy lehetőségeihez mérten szakmájában mobil. Közülük jó kapcsolatteremtő képességük, alkalmazkodó készségük, simulékonyosságuk és szervezőkészségük miatt – ami a vallomások szerint preferált elvárás a vezetés, irányítás részéről – többen maradnak meg hosszabb távon egy-egy helyen.

Az „én-társadalom” skálán sokan tartoznak közülük a „társasági” típusba, és a „társadalmi-aktív” típus igen vonzó számukra. A cselekvéshez indítékot adó eszmék közül több típusba is sorolhatók, illetve több életút szimpatikus számukra: gyakran mozgatórugójuk a siker és a „karrier” elérése, s ennek érdekében kemény munka is jellemzi őket, tehát sokan szimpatikus közülük egy „munkacentrikus” magatartás, és sokszor vezérli őket a „hit”, az „önmagánál nagyobb dolgok vállalása”, valaminek a szolgálata, esetleg a „boldogság”.

A „felvilágosító” népművelőtípus mintánk további 1/5-e. Munkájuk – és pályaválasztásuk – vezérlő alapelve az emberek nevelése, saját személyiségük hatásának, tudásuk átadásának biztosítása. Így eszményi viszonyuk a tanár-diák viszony és e kapcsolatban a ta-

nár szerepe. Tevékenységükkel, magatartásukkal, gyakran tudásukkal, akaraton kívül kerülnek konfliktushelyzetbe, amit nehezen tűrnek, fluktuálnak, és egy-két próbálkozás után általában pályát módosítanak. Az „én-társadalom” skálán a „társadalmi-aktív” és ritkán a „társadalmi csalódott” életút áll közel saját életelveikhez. Eszméi indítékaik szóródnak a „munkacentrikus”, az „autonóm” és kis mértékben a „boldogság” életút fől-válaszások között.

A „katalizátor” népművelő aránya szintén kb. 1/5. Munkájukat és munkaválasztásukat az egyenrangú emberi kapcsolatokból épülő folyamatok kialakításának törekvése határozza meg, amely kapcsolat kiindulópontja a rajtuk kívül létező valóság elemzése és ehhez önmaguk viszonyának kialakítása, önmaguk elhelyezése ebben. Kultúrákövetítő szerepükben tudatosan szeretnek közüük életmódjából, kulturális elvárásaiból kiindulni és onnan építkezni. Tudatos konfliktusteremtők, és nagy fontosságot tulajdonítanak – saját és mások életében egyaránt – a konfliktusok lehetőségének. Törekvéseikben kitartók és makacsok, helyzetük reménytelensége, elképzelt tevékenységük lehetetlenné válásakor általában szakmában mobilak, vagy legalábbis olyan új foglalkozást választanak, ahol egy emberi folyamat és kapcsolatteremtés még ha más módon is, de újra kezdhető. Néha vissza-visszatérnek a művelődési házhoz is.

Az „én-társadalom” tengelyen leggyakrabban – szinte kizárólagos jelleggel – a „társadalmi-aktív” típust vállalják magukénak, a „cselekvéshez indítékot adó eszmék” közül a „munkacentrikus” a leginkább szimpatikus, amihez gyakran társul néha egyenrangúan a „hit” és az „autonóm” életút típusválasztása.



### 3. A NÉPMŰVELŐK FELKÉSZÍTÉSE

A népművelők emberekkel foglalkoznak, a kultúráközvetítő intézmények egyikében. Tevékenységüket foglalkozásszerűen (hivatalból, fizetésért) végzik. Foglalkozásukra a társadalom készíti fel őket: egyrészt erre hivatott képző intézményeiben, másrészt saját struktúrájával, lehetőségeivel, a foglalkozás szerepének megjelölésével.

#### A képző intézmények

A vizsgálat indításakor nem terveztük, hogy kitérünk az oktatási intézmények munkájára. Szerteágazó és önálló kutatási témát igénylő kérdésnek tartottuk. Ugyanakkor a kérdezőket arra kértük, hogy kötetlen beszélgetésre törekedjenek, tehát minden önszándék-ból elmondott tényanyag fontos lehet, mert ekkor a kérdező a saját szempontjából leg-lényegesebb kérdéseket fejt ki. A megadott beszélgetési szempontok között pedig szerepelt az a cél, hogy megtudjuk, milyen hatások indították el pályájukon a népművelőket. Így aztán a vártnál több anyagot kaptunk a főiskolák-egyetemek munkájáról, és a végső összegzésnél feltétlenül anyagunkba kíváncszott. Megjegyezzük azonban, hogy ezen vélemények a téma érintőleges kezelése, de a minta kis száma miatt is, messzemenően alkalmatlanok arra, hogy a képzők munkáját, nevelési módját, tananyagának realitását, következetességét, hatásfokát alaposan megítéljük. Csak arról vallanak, hogy a mi sajátos szempont jelölésű mintánkban szereplő népművelés-szakot végzett személyek közül azok, akik lényegesnek tartottak valamint saját életükben a képző intézményekben nyert tapasztalatokból, hogyan értékeli ezt a hatást. Ám ez a vélemény hasznos tanulságokat is hordozhat.

„A tananyag, amit nekünk ott tanítottak (ti. Debrecenben) ..., szóval ez a két szak egymás mellé volt párosítva, és nagyon kiugró volt köztük az ellentét, a könyvtárosi tárgyak és a népművelői tárgyak között. A könyvtártudomány egy évek óta kifejlődött, rendszerezett, tényleg tudománnyá fejlődött. Nagyon konkrét és egzakt, míg a népművelésben láttuk, hogy rossz jegyzetek, rossz régi irodalmak, nem teljesen kialakult koncepció, rossz tematika, mást tanultak az elsősök, mást a harmadikosok, egyik se volt jó, a gyakorlatok rendszere teljesen rossz volt.

— Milyen gyakorlati rendszer volt?

— Hát el kellett menni minden évben egy kéthetes gyakorlatra intézménybe, ahol gyakorlatilag semmit sem láttunk, nem tapasztaltunk. Amit csináltattak velünk, boríték címkészhez hasonló munka volt. Aztán egy fél évig voltunk harmadévben gyakorlaton, felét művelődési házban, felét könyvtárban... Volt ilyen dokumentációs részleg, mi ott szépen leültünk a pincében vagy az alagsorban, és ott beszélgettünk; ez volt a gyakorlatom, semmit sem csináltunk. Egy nagy káosznak tűnt nekünk az egész, és nem volt jó véleményünk róla.

— Ezek szerint a debreceni évek hatására nem alakult ki benned semmilyen népművelői szemlélet?

— Úgy alakult, hogy az a jó népművelő, aki jó szervezőképességgel rendelkezik, és minél több közönséget tud bevinni egy-egy általa kitalált programra, annál jobb, és rengeteget lótt-fut, kiabál, nyüzsög; és ez a népművelés. Körülbelül ez alakult ki a három év alatt, és nem is szerettük, azért beszéltek többes számban mindig, mert sok barátom onnan van, nekik is ez a véleményük.

— Olyan tantárgy nem volt, amelyik megragadott?

— Semmi népművelési tantárgy nem volt, egyetlen egy sem, csak a marxista tárgyak vagy a kiegészítő tárgyak, esztétika például, ami nem kifejezetten népművelési tárgy. Olyat, ami jó volt, az ELTÉ-n tanultunk." (14. sz.)

„Nagyon jó volt. A SZOT iskolának rossz a híre, ezt viszont külsőleg ítélik meg. Ha az ember megnézi, hogy kik tanítanak, akkor rájön, hogy olyan szakemberek tanítanak innen a fővárosból, hogy egyértelműen jó. Gecse Gusztáv, Horváth Tibor, Gereben Ferenc tanította a szociológiát, Varga Lajos az irodalomesztétikát meg a művelődéspolitikát, tehát tényleg olyan emberek, akiktől öröm volt tanulni, mert az ember érezte, hogy tanul is. Nekem rendkívül jó emlékeim vannak. Hát volt egy-két tanár, aki végképp nem odaváló, de hát ilyen máshol is előfordul, de kimondott szakmai tantárgyakban.

— És a tananyag mennyiben egyezett meg előzetes elképzeléseiddel, és mennyiben különbözött tőle?

— A könyvtárat nem tudom megítélni. A közművelődési tantárgyakkal kapcsolatban elég sok probléma volt, éppen azért, mert gyakorlatban dolgozunk, és ott egész más van, mint a könyvekben. Lehet, hogy régi kiadványok ezek, de ha aszerint csinálnánk, ahogy a tananyagban volt, akkor az nem lenne népművelés.

— És milyen tárgyak voltak ezek?

— Hát például... a népművelés módszertana. A tanárnő nem tudott vitatkozni velünk, mert soha nem dolgozott a gyakorlatban, ezért nem tudott vitapartner lenni. Megpróbálta megérteni a problémáinkat, és fújta a sajátját. Ezek a kezdők, akik most járnak, az ember rögtön észreveszi, mert nekiül és elkezd mondani, hogy tudod ezt úgy tanították... és majdnem fölmondja a tankönyvet. Akár egy egyszerű példát veszek: nyilvántartókönyv-vezetés, ez a legegyszerűbb és majd mindennapos munka. Másképp magyarázzák el nekik, mint ahogy a gyakorlatban neki kell ülni és meg kell csinálni." (28. sz.)

„Annak idején a tanárképzőben, a szombathelyiben volt az a népművelés-könyvtár szak, könnyebb volt a helyzet, oda könnyebben vették föl az embereket. Azok jelentkezték oda, akiknek humán érdeklődésük volt, nem nagyon tudták eldönteni, hogy most igazából mit csináljanak, valahová nem vették fel őket, és ezen a népművelés-könyvtár szakon volt lehetőség egy intenzív humán oktatásra. Nem tudom, hogy a debreceni suliban, de hát azt tudom, hogy Szombathelyen olyan esztétikai oktatás folyik, ami az Eötvösön is ritka. Úgy, hogy mindegyikünk úgy ment oda, hogy most... most tanul valamit, ami érdekli. És aztán hála annak, hogy van ott egy pár olyan tanár is, aki népművelő, aki nagyon a szívében viseli ezt az egész népművelést és eléggé keményen beletaposott a lelünkbe. Akkor kezdődött az, hogy ezen a pályán dolgozni nehéz, és hogy mit tanuljunk akkor, ha népművelők akarunk lenni... Olyan volt, mint egy tanítóképző, azóta sem változott, hiába lett tanárképző, nem volt egy zseniális hely. Volt öt tanárunk, akinek világéletében hálás leszek azért, amit kaptam, de hát volt olyan, hogy...



— Mit kaptál tőlük?

— ...Te, hát kaptam mondjuk a Kiss Gyulától a népművelést, aki ilyen régi típusú népművelő volt, nagyszájú, meg nagyon-nagyon értett az emberekhez. Ő lelkesedést tudott adni, azért jutottunk el odáig, hogy mi is népművelők lettünk. Vagy ... vagy a Benke Éva, akinek én hosszadalmasabban vagyok hálás, mert színházismeretet tanultam tőle, amit tudok. Vagy a Nagy Árpádné, aki olyan szinten tanított esztétikát, hogy amit lehetséges tanulni, azt ő mindent tudott. És egy pár, mondom, ilyen nagy tudású ember, akikben lélek is volt, meg pedagógusok is voltak, és ezért az, hogy mindenféle csalódásunk ettől enyhült." (1. sz.)

— Annyi mondható, hogy végső soron nem tudtuk, hogy mire készülünk. Azóta is az a véleményem, hogy a tanszéken sem tudják, hacsak azóta nem változott, én 68-ban végeztem (ti. az ELTE-n). Rettenő távol van a képzés a gyakorlattól. Akik ott bent dolgoznak, tulajdonképpen nem tudják felkészíteni a népművelőket, meg nincs annyi alkalom a gyakorlatra a nappalisoknál... Ki kellett menni két nyáron azt hiszem egy hónapra gyakorlatra, s ez már ott kezdődött, hogy a nyár éppen a holszezon. Én voltam egyszer Győrben a múzeumban. Nagyon klassz volt, irtóra élveztem, az égvilágon semmit nem kellett különösebben csinálni. Figyelni, hogy ott hogy dolgoznak. Meghallgattunk magnószalagokat néprajzos gyűjtésekről, de nem volt sok köze a népművelés mindennapjaihoz. Aztán még rosszabb volt, amikor azt hiszem harmad év után vagy negyed év után alighanem egy másik nyári gyakorlaton, amikor Miskolcon voltam a SZOT székházban. Az égvilágon semmit, még munkát sem tudtak adni. Stencileztünk, meg ilyen hasonló." (19. sz.)

— Szombathelyen, ami alapvető, fontos, úgy érzem egy bizonyos szemlélet, egy gondolkodásmód kialakítása. Tehát egy olyan légkör, olyan atmoszféra, amiből ha kikerül az ember, nagyon sokat visz magával. Egy szemlélet, egy jó élesztő légkör és hát bizonyos gyakorlati ismeretek, természetesen. Az Eötvösön meg eléggé korszerű elméleti gondolkodás vagy felfogás jellemző, azaz az ember nincs lehatárolva az adott munkahely és a napi gyakorlat nyűgei között, hanem valahol egy világ kitérül előtte, és oktatás, közművelődés témájában nagyon is nem kizárólagos gondolkodást várnak tőle és szintén szemléletet próbálnak formálni. Jó véleményem van mind a kettőről... Hát aztán mi volt rám nagy hatással? Az volt számomra az a fordulópont, ahol egy érdeklődő és kifelé állandóan nyílt típusú fiatalember megerősítést kapott, hogy az a jó, ha valaki ilyen. Szóval nekem ez egy megerősítés volt, mert Szombathelyen azért, ha balhékkal együtt, de mégis ezt sugallták." (5. sz.)

— ... Nem tudom, ez a három év az egyetemen, ismered a Marótiéknak ezt az új közművelődési koncepcióját. Amikor hallottam, egész más szemszögből kezdtem nézni az egészet. Addig is sejtettem, hogy ez így nem valami jó, mert nem láttam semmi eredményét a hagyományos népművelői gyakorlatnak, amit addig csináltunk. Most nem azt mondom, hogy bekerültem a kiegészítőre és rögtön egy 180 fokos fordulatot vettem, de egyszerűen nagyon jó volt, mert egy másik oldalról közelített.

— Mennyiben érzed az ő szemléletüket másnak?

— Engem elsősorban az emberközpontúsága ragadott meg, amit feltétlenül különbözőnek érzek a mai bevett gyakorlattól. Ugyanis általában nem népművelési és nem nevelé-

si folyamatokat tervezünk a népművelő munkában, hanem programokat szervezünk, és a kettő nagyon nagy különbséget hordoz magában. Ha mi nevelési folyamatokat tervezünk, akkor eleve az emberből indulunk ki, azokat az embereket kell megismerni, és azoknak a szükségleteire vagy érdeklődésére építve próbálni valamilyen célt kitűzni magunk elé és azt elérni. Ehelyett az van ma is a gyakorlatban — én is azt csinálom végül is ma, mert nem tudok egyszerűen mást —, hogy én kitalálom, hogy szocialista hazafiságra nevelünk a szakkörben, meg az általános és szakműveltség érdekében mi minden kell, és akkor a művelődési ház meg a népművelők kitalálják, hogy mi lenne jó ennek érdekében. Nem törődnek azzal, hogy kiknek készül, mi célból, milyen módszerekkel. A lényeg az, hogy ők kiírják egy plakátot, arra aztán jöjjön a közönség." (14. sz.)

— Az egyetemen tanult szemlélet és a gyakorlati népművelés közötti különbséget miben tudod megfogalmazni?

— Egész egyszerűen úgy fogalmaznám meg, hogy a végső értelme annak, amit az egyetemen tanultunk, a végső értelme a meztelenségig az, hogy mindig azokból az emberekből kell kiindulni, akik az adott helyen léteznek, csak abból szabad kiindulni. Amíg ezeket az embereket nem ismerjük, addig el se képzelhetünk semmit, mert az mind irreális, fantazmagória, bármiről legyen szó. Tehát én innen, alulról fölfelé tudom csak elképzelni a tervezést is meg a munkát is, nem felülről lefelé. A gyakorlatunk meg az, hogy fölülről lefelé csináljuk. Párhuzamosan az X művelődési házbeli munkámmal jártam a népművelés szakra, és ami elméletet ott belémtápláltak, szinte azonnal szállítottam oda, és megpróbáltam azt csinálni, meg úgy csinálni. Aztán ebből keletkeztek mindig az összetűzéseim mindenféle hivatallal és rendszerrel, mert én halálosan biztosnak éreztem magam abban, az a normális, a természetes és jogos, hogy ezt úgy kell csinálni. Ezzel szemben X elvtárs így gondolta, Y amúgy gondolta, és ha X elvtárs az én főnököm, nincs mese, akkor én jöhetek a népművelés elmélettel, akkor ő utasít engem." (27. sz.)

— Én a főiskolán kaptam egy szerintem jó — ezt sokan vitatják, de szerintem jó — gyakorlatias képzést. Tehát minket fölkészítettek arra, hogy egy művelődési házban mit lehet csinálni, mit lehet elérni, de különösebb elméleti képzést nem kaptunk. Tehát a közművelődés távolibb összefüggéseit, elvi, elméleti koncepcióját inkább csak érintették Szombathelyen. Erre a képző nem volt kellően felkészülve, s talán szándékában sem volt, hogy tisztességes elméleti képzést adjon. Ugyánakkor jó gyakorlati képzést nyújtott szerintem. Az egyetem nagyon távol állt a gyakorlattól. Hajmeresztő képtelenségeket mondtak, azaz képtelenségek tátongtak a tapasztalat és az elméletben tanultak között. Ugyanakkor rendkívül jó és számomra szükséges elméleti képzést nyújtott.

— Miben tartod fontosnak ezt az elméleti képzést?

— Elsősorban abban, hogy megmutatta azokat a távlati célokat és összefüggéseket, amelyeket a gyakorlatban aprópénzre kell váltani. Hogy hogyan, ehhez az egyetem nem segített. Ehhez a főiskola segített, amely nem adott elméleti megalapozást. Tulajdonképpen megtanított az egyetem, hogy naponta fölülbíráljam a napi tevékenységet. Az egyetem egy állandó szellemi kielégületlenséget ébresztett fel az emberben, tehát egy állandó törekvést arra, hogy ami van, az nem elég. Az ember önelégültségét leépítették, és fölébresztették benne az igényt, hogy folyamatosan végiggondolja azt, amit csinál, hogy meddig ért el, hogyan lehet tovább lépni. Mert mindig, mindenben lehet tovább lépni. Szóval a gyakorlati munka elkényelmesíti az embert." (6. sz.)



„Van az ismereteknek egy olyan köre, amelyekre minden évfolyamnak szüksége van, függetlenül attól, hogy milyen differenciált intézményben, milyen munkakörben dolgozik. Ezeket kell a képzés keretében megtanítani egyrészt, másrészt ki kell alakítani a népművelőben egy olyan fajta rugalmas alkalmazkodási készséget, olyan intelligenciaszintet, amelyik egy alkalmazkodó készség arra, hogy bármilyen differenciált munkakört elláthasson, „átállhasson” menet közben. Az a konfliktus, hogy a főiskolákon történő népművelő képzésben általában gyakorlatiasabb munkamódszerekre, munkaformára, gyakorlati népművelés-szemléletre készítik fel a hallgatót többé-kevésbé, míg az egyetemen elméletileg készítik fel őket. Szóval ezt így nem lehet differenciálni. Mert elméleti felkészülésre mindegyik népművelőnek szüksége van. Azt, hogy ennek a szintjét hol határozzuk meg, ez egy más kérdés.” (7. sz.)

Az interjúk alapján a következő tanulságokat vonhatjuk le a képző intézmények felkészítéséről, illetve azok hatásáról a népművelőkre.

1. A népművelés más kialakultabb, hagyományosabb szakmákhoz, tudományokhoz képest kiforrottabb. Ennek észrevételezése rontja a pálya presztízsét a népművelők előtt is. Ez a presztízs-rontás főleg akkor jelentkezik, amikor a hangsúly a szakmai, tehát gyakorlatibb, „fogásokat” tanító képzésen van, és ez nem párosul egy pezsgőbb szellemi légkörrel vagy szemléletadással. Valószínű, hogy a tanulók ilyen ítélete jelentős összefüggésben van saját személyiségükkel is, feltehetően kétféle ok miatt: vagy mert önmaguk felszínsége, „nyüzsgő” típusa akadályozza őket a gyengébben hangsúlyozott, de jelenlevő szemléletformáló törekvések fölvetelésében, vagy mert igényes és összefüggéseket kereső szemléletüket nem elégíti ki ennek a törekvésnek aránya a képzésben. Ez a képzés-követelmény azonban csak a felszínesen „nyüzsgő” típus újratemeléséhez elégséges.
2. A szakmai (gyakorlatra koncentráció) képzés párosulva néhány tanár szemlélet- és magatartásformáló, pályát szerető hozzáállásával és a képző intézmény kultúra és közösség éhséget tápláló szellemével nagy hatással van tanulóira, segíti pályára kerülésüket és munkájukat. Az ilyen képzés két problémát eredményezhet.
  - a) Táplál vagy fölleszt (szintén személyiségtől függően) egy áldozathozatalra orientált magatartást. („Ő tanította a hitet.”) Ez a tartás — tapasztalataink szerint — nélkülözhetetlen eleme a népművelő munkának és munka-közelítésnek, ugyanakkor gyakran eredményez „világmegváltó”, önértékelésre hajlamos törekvéseket s nyomukban pályatorést: a világ nem hagyja megváltani magát.
 

„És akkor nekem is volt egy időszakom, amikor azt mondtam, hogy majd én elmegyek egy kis faluba, és akkor ott majd megváltom a világot, és rá fog menni az életem.” (A vallomás egy világéletében pesti aszfalton élő alanyunktól származik, akinek már a vidéki nagyváros is száműzetésnek számított.)

„Rá kellett döbennem arra, hogy ezt a világmegváltást mint ilyent, nem igényli a társadalom.”
  - b) Elégtelen szinten nyújt elméleti ismereteket, ami a munkavégzés közben nehezíti az összefüggések felismerését és a népművelés különféle munkakörei közötti mozgást, szakmai mobilitást.

Összegezőként — a vélemények alapján — elmondható, hogy egy emelt szintű népművelő szakmunkásképzésre vállalkozik. Egyrészt az általános helyzetnél magasabb szinten elégíti ki a mai gyakorlatot, másrészt elméleti elégtelenségével, de gyakorlati szemléletformálásával hozzájárul a továbbtanulási-önképzési szándékok kialakulásához.

3. Harmadik képzéstípusunk jellemzője a gyakorlati ismeretek elégtelensége és a jó elméleti, legalábbis tudományos igényű felkészítés. Ez a képzés nagy feszültségeket eredményez. Egyrészt azzal, hogy csak a már főiskolát végzetek vagy a gyakorlatot ismerők számára nyújt eligazítást, s e kettő hiányában még az elméleti ismeret sem talál elégséges tápot (valószínűleg szintén személyiségtől függően is). Másrészt, az elméletben tanultak a gyakorlatban sorozatos konfliktusokat eredményeznek, mert a gyakorlat „elkényelmesedett”, elmaradt, nem felel meg ennek a szemléletnek. Az érvényben levő gyakorlatot — természetesen — nem tanítják, a szemléletnek megfelelő gyakorlat pedig még nem alakult ki, s alkalmazása konfliktushoz vezet.

Meg kell jegyeznünk, hogy az elméleti képzés szemlélete megegyezik „katalizátor”-típusunkéval. A személyek szerinti egyezés azonban csak részleges: katalizátor; néhány csak tanár szakot végzett.

### A társadalmi légkör magatartás-alakító hatása

A népművelők felkészítésének nehezen megfogható, de kitapintható kérdése ez. Az „emberekkel foglalkozó” mesterség kiinduló pontja. Milyen társadalmi, közösségi, emberi indíttatások járulnak hozzá a pályára kerüléshez vagy a pálya iránti vonzódás kialakulásához? Láttuk már, hogy a többség önmaga kialakulatlansága, pályaválasztási tévovasága vagy sikertelensége miatt került pályára egy olyan személyiséggel, hogy „érdekelnek az emberek”, vagy „szeretnek emberek között szerepelni”, vagy „valahol tanulni kellene”.

„Milyen hatásokat tart fontosnak életében” kérdéskörünket az interjúk végére hagytuk abból a megfontolásból, hogy hátha már előtte önmagától szóba hozza alanyunk.

A következőket tapasztaltuk: többségük a főiskolai-egyetemi hatások kivételével nem hordoz magában életre szólóan meghatározó emberi-közösségi-mozgalmi élményt, példaképet, olvasmányt. Kérdésünk zavartá tette alanyainkat. Egy esetben találtunk egy egyre halványuló tanárelményt, „talán ő”; egy esetben egy Hazafias Népfront tevékenységet, amikor családvédelmi munkában dolgozott felnőttekkel együtt; egy esetben egy harmonikus családi élményt, „gyakorlatilag mindent meg lehet beszélni, mondani, én a legteljesebb emberi és baráti légkörben nőttem fel”. Néhányan KISZ-aktivisták is voltak, igen ám, de valahogy így: „a KISZ-ben dolgoztam”, ez tartalmában, emberi-közösségi élményében mit jelentett, arról nem szólt az interjúalany, nem fogalmazódott meg élményszinten semmi. Többen dolgoztak amatőr csoportban is, de ennek emberi hatásáról sincs példánk. Egy munkahelyi meghatározó élményünk van, amit már ismertettünk.

A mégis megfogalmazásra kerülő élményeknek két típusát tudjuk megkülönböztetni. Érdekségük, hogy korosztályokhoz kötődnek. Vizsgálatunkban az egyik csoport, a



36 éven felüliek élményvilága, ami a fényes szellők korszakát, az ötvenes évek emberi magatartását, hangulatát vagy annak hiányát idézi.

„Az a mozgalom, ami az ötvenes évek elején volt – amit lehet ma szidni, de mégis volt –, most már lelanyhult, a lelkesedéssel ma már semmit sem lehet elérni.” (19. sz.)

– Az én néptanítóságom onnan adódik, hogy én népi kollégista voltam.

– Hol? Miskolcon?

– Miskolcon, a Karancsban volt egy villa, és ott voltunk. Én képzőbe jártam egyébként, illetve líceumba. Ott laktunk 24-en felsősök. Ott mindent, a sporttól kezdve a politikáig, mindent csináltunk. És vasárnaponként meg jártunk faluszociográfiát csinálni.

– Ez mi?

– Ez 1948–49-ben volt, az utolsó időszakában, másfél évig. Hát akkor lett vége tulajdonképpen a NÉKOSZ-nak, és hát tulajdonképpen ott szedte föl az ember ezt az élményt meg ezt az igényt is. Sok mindent látott, és sok mindent csinált. Színjátszócsoporthoz tartoztam én is, meg a táncsoporthoz tagja is. Aztán Tiszakarádra kerültem tanítani. Könyvtáros is voltam, falusi könyvtáros, és népműveltem úgy, hogy színjátszócsoporthoz volt felnőttekkel is, gyerekekkel is, ez olyan volt, hogy a felnőttek azok a felnőtt szerepet, pl. a János vitézt játszották, és akkor kiegészítettük a balettkart a gyerekekkel, a nyolcadikos kislányokkal. És a Szabad szeptet is, nagyon érdekes volt, és jártunk a környező falvakba, a tsz autója vitt bennünket, a teherautó, fölraktuk az én foteleimet, az volt a trónszék, így játszottunk, minimális kis színpadon, nagy sikerrel, és hát persze pénzes belépővel, és ez a tsz és az iskola pénze volt. A földművelőszövetkezet patronált bennünket pénzügyileg. Teljesen társadalmi munkában csináltuk, egy fillér nélkül. Népművelők voltunk, hát be volt írva, hogy az volt a társadalmi munkám, hogy én népművelő vagyok. Én nem az iskolában népműveltem, hanem a faluban is, sőt TIT előadások is voltak már akkor, és ott az iskolában tartották, én is tartottam előadásokat. Ja, és ezen kívül táncsoporthoz is vezettünk, az egyik – két táncsoporthoz volt –, az egyiket én vezettem, a másikat egy kolléganőm. A faluban nem volt kultúrház, hanem csak egy kocsmá, a régi kocsmának az úgynevezett táncterme volt a színpad. És azonkívül, hogy betanítottam a színdarabot, én voltam a sűgő. A francia királyom, aki egy érettségizett fiú volt és nem vették föl az egyetemre, otthon volt, vele csináltuk az összes színpadokat. A másik kollégám az kísérte zongorán a János vitézt meg a Szabad szeptet is. Teljesen magunk, mindent. Az volt csupán pénzes, hogy itt megkértem valakit, aki fenn tanult az egyetemen, hogy a ruhákat hozza ki, és összeírtuk, hogy milyen ruhák kellenek. Kiváltottuk a ruhákat úgy, hogy 50%-ra, de fél évig nálunk volt a jelmezkölcsönzőnek a ruhája. Ez volt, amiért pénzt fizettünk, mindent magunk készítettünk. Nem is szólt bele senki. Akkor a faluban közhírré tették, hogy előadás van, és akkor jöttek!” (22. sz.)

– Mitől gondolkodtál te egyáltalán ilyen dolgokról?

– Végül is az apám emberi magatartása, életútja döntő befolyással volt, a mai napig is, mindvégig, és nyilván ettől, anélkül, hogy bármilyen iskolai előzménye lett volna. Mindazon vitákban, ami családon belül is volt, ahol az anyám a saját családcentrikusságával szidta az apát, hogy nem foglalkozik a családdal, meg folyton csak a társadalom meg a politizálás, ezekben én szép csendesen az apám mellé álltam, és teljesen természetes

volt, hogy ha egy ilyen szituációba kerülök, hogy véleményt kell mondanom, akkor úgy kell mondanom, ahogy az apám csinálja. Az apám kommunista volt, és A-ban azt a feladatot kapta, hogy szervezze meg a földművelőszövetkezetet. Na most, ő ezt el is kezdte, egészen 49-ig. 49-ben pedig kezdődött a rázós idő. Minket Jugoszláviából dobtak át, és akkoriban volt Tito a 'láncos kutya', és elkezdtek az aput kikezdeni. Le is tartóztatták, Szegecseben csücsült vagy fél évig a Csillag börtönben egészen addig, amíg a tárgyalások föl nem mentették. Konkrétan nem tudtak mondani semmit ellene, és ami ilyen gazdasági dolgokat kitaláltak, bizonyítható volt, hogy nem igaz. Ezzel együtt a kis fél évét végigülte, a pártból kizárták, aztán mikor kiengedték, mondták, hogy miért nem védte meg magát az elvtárs.

– Ő visszalépett?

– Igen, mindig visszalépett.

– Hogy-hogy mindig?

– 49-ben a meghurcoltatás után is, 56 után is automatikusan újíttotta azonnal a párttagságát.”

Alanyunk azért nem lépett be a KISZ-be, hogy bebizonyítsa: „ez a rendszer nem olyan ám, hogy attól függjön a felvételem, hogy KISZ-tag vagyok-e, vagy sem”. A sikeres felvételi után kezdődött a KISZ-tevékenység.

„Minden este ott voltunk, és mindig csináltunk valamit, ilyen rendes csasztyuska-műsorokkal készültünk, meg ... április 4-én kivonultunk, és a „Húzzák fel a vasra, a vasra, a lámpavasra” kezdetű dalokat énekeltük nagy lelkesen, és akkor ez még tett volt. Nem volt olyan sima idő. Fölveszik-e a munkát vagy sem, még ilyen problémák voltak. Ott volt a pártszervezet is, és szépen megéltünk egymás mellett, a párt- és a KISZ-szervezet. Én nem is mentem át végül az egyetemi alapszervezetbe, csak az utolsó két évben, akkor már át kellett mennem, mert megszüntették azt a területi alapszervezetet, mert akkor volt egy olyan, hogy mindenki menjen a munkahelyére, mert az a jó, ha ott erősítik a KISZ-szervezeteket. Ezzel szét is ment a dolog, de hát az egy nagyon jó társaság volt, nagyon élveztem, ott alakultak ki baráti kapcsolataim, és az az egész ottani tevékenység volt a kezdeti időszakban mintám a népműveléshez.” (26. sz.)

Ami nincs, hiányként jelentkezik, legyen az feladat, legyen az olyan levegő, amelynek létezéséről tudunk. És érdekesen fogalmazódik meg a társadalmi-aktív emberek indíttatása is:

„Ez, állítom, hogy nemcsak az én bűnöm, hanem a korunk bűne is, sőt talán inkább a korunké, hogy ennyire nem tudja megérteni az embert, mert nem segít abban, hogy feladatot adjon. Én háborús nemzedék vagyok, egy roppant lelkes felfutás után volt egy olyan úttörő kor, amire azt mondják, hogy fényes szellők kora. Ronggyűjtés, vasgyűjtés, öreg nének segítünk ... Az egyéniséget mindig is egy szociális indulat határozta meg, hogy ne magamért éljek, hanem másokért. Aztán ma látod, mit mondok? Tőlem többet kívánt a társadalom, mint amennyit ő adott. Ezt elsősorban a társadalmi megbecsülésre érttem, nem anyagiakra.” (18. sz.)

A másik csoport a 36 év alattiak, az élmény nélkül felnőtt helyet keresők.



„Ennek az egyébként rohadt konszolidációnak megvan az az előnye, hogy nem bír az emberrel történni semmi, szóval nincs kockázat. Semmivel nem kell nagyobb bátorság megmondani valamit és megcsinálni valamit, mint meg nem csinálni.” (1. sz.)

„Azt nem mondhatnám, hogy olyan személlyel vagy olyan eseménnyel találkoztam, ami döntően változtatott vagy formált volna. Nem tudom, hogy mennyire lehet említeni, de valóban — én 67-ben érettségiztem, tehát attól számítva — még volt egy néhány olyan év, amely kissé mozgékonyabb és izgalmasabb volt Magyarországon, mint a mostaniak. Tehát valahol még elkaptam azt a légkört, amit Cseh Tamás énekel, most nem akarok szentimentálissá válni, de valóban ez így volt. Egyébként még valamit hadd mondjak el. A következő befolyásolt: én valamikor 71 környékén először elmentem Erdélybe, és ettől kezdődően utazó lettem. Ezt életkoromból meg anyagi helyzetemből adódóan is már megtehettem. Tehát számomra ez mindig is alapkérdés volt, hogy menni, valahová mindig menni. Jártam közben nyugaton meg különböző országokban is és belföldön is, baromi sokat mentem, megyek most is. Nem tudtam sehova kötődni igazán ..., nem kötődöm, pedig nagyon szeretek itt lakni. Ez az egyik hatás, ami bennem él mindig. Ha irodalmi példákat is mondtak valakik, akiket kérdeztél, akkor azt mondhatom, hogy én az a fajta Mándy Iván-féle figura vagyok, aki — ha egyetlen hangjátékát meghallgatod, vagy megnézed a Szabadíts meg a gonosztól c. filmjét vagy a Herkules fürdői emléket, mindegy — tényleg egy ilyen helyét nem találó ember. Nem tudok pontosabban mondani. Villonnak van egy verse, melyben leírja, hogy ő mindent tud az életről — azt hiszem, akkor éppen megint akasztari akarták és össze kellett szednie a gondolatait —, és elmondja, hogy tudom, mi a tejben a légy. Szóval tudja, hogy sok gazdag mily piszok, és minden strófának visszatérő gondolata az, hogy 'csak azt nem tudom, ki vagyok'. Na most, ez kellemes politika — mondja a feleségem is —, de végül is valahogy úgy van, azt hiszem, hogy ez ennek a korosztálynak problémája. Hogy nem találja helyét, és nem tudja gyakorlatilag megfogalmazni, hogy ő mit is akar, és hogy mit akarnak, hogy ő mi legyen. Nem kérik tőle, létezzen valahol. Ez rám tökéletesen jellemző. Nem tudok konkrétabb példákat mondani.” (5. sz.)

Úgy tűnik, hogy a társadalmi légkör a 40-es, 50-es években lendületével, mindent akarással, mozgalmi jellegével készítette fel népművelésre, ami akkoriban maga is mozgalmi jellegű volt. A mozgalomból közben állami feladat lett. A képzési rendszer lázasan keresi a hatékonyság és a differenciált igények kielégítésének formáit. Ugyanakkor a népművelési területre kerülők jövőbeli munkájukhoz való vonzódását legerősebben egy hiányérzet, élményhiány táplálja: a közösség, az emberek, emberi kapcsolatok, a közösségileg hasznos cselekedetek keresése. Valószínű emiatt találkozunk itt gyakrabban „fáklyákkal”, „világ-megváltókkal”.

A közösségi és társadalmi gyakorlat hiánya sokszor jelent majd akadályokat munkavégzésük közben. Erről így tudósít a 9. sz. interjú:

„Ez a fiatalember igen tiszteletreméltó tevékenységet folytatott, de örült módon fejfel ment a falnak. Nem mérte fel, hogy itt a helyzet nem alkalmas arra, hogy ő mindenkit karddal sértessen. Módszerbeli problémákat látok ebben. Egy másik közegben már remekül csinálja. Biztos ő is megtanulta, hogy nem mindig célravezető az, hogy én fejfel ro-

hanok a falnak, és nem biztos, hogy egyenesen előre tudok lépni, van, amikor oldalra is, vagy egy kicsit vissza, annak érdekében, hogy folytatni tudjam.”

Láthattuk, hogy a művelődési házak jelen tevékenysége jelentéktelen hatással van a pályára kerülésre: a népművelő munka iránti érdeklődést a bizonytalan pályaválasztás mellett döntően a szociális indulat, a társadalmi kérdések és emberi viszonyok iránti érdeklődés befolyásolja; a népművelőtípusok kialakulását elsősorban egyéni motivációk, társadalmi tapasztalatok alakítják, a képzés ezeket a motivációkat inkább csak erősíti vagy gátolja érvényre jutásukat, de nem jelöli ki szakmai szerepüket, nem szól helyes összhangjukról.

Közelebb vihet a helyzet értelmezéséhez, ha megnézzük, hogy az intézményekben folyó munka miért nincs befolyással a pályára kerülésre, miért nincs elégséges hatással a szakma alakulására, milyen népművelőtípus jelenlétét preferálja vagy gátolja és hogyan, milyen mértékben, milyen következetességgel. Ehhez először is részletesebben szemügyre kell vennünk a népművelés és intézményeinek helyzetét, a központi és helyi irányítás összhangját, viszonyát, befolyását az intézményi munkára, illetve az intézményi munka reagálását ezekre a tényezőkre.







## 1. A NÉPMŰVELÉS TÁRSADALMI HELYZETE, IRÁNYÍTÁSA

„A mozgalomból állami feladat lett” kijelentésünk értelmezésre szorul. A művelődési és amatőr művészeti mozgalmak továbbra is megőrizték tevékenységük szabadon választott és szabadon feladható jellegét, spontaneitását, de a társadalom fejlődésével, a feladatok differenciálódásával támogatásukra — sőt fejlődésük érdekében — szükség volt és van egy intézményesült részlegre, azaz a népművelés mozgalma intézményesült; ezen intézményesült részlegek esetünkben a művelődési házak tanácsi fenntartásban, állami irányítással és dotációval. (Azaz a „királyi trónszéket” nem az egyik közreműködő lakásából veszik kölcsön, hanem csináltatják, vásárolják, legalábbis egyre nagyobb mértékben.) A népműveléssel hivatalból foglalkozó intézmények létrejöttével és megszilárdulásával a társadalmi, gazdasági és tömegszervezetek figyelme sokkal inkább saját különleges feladataikra kezdett irányulni, sőt saját fejlődésük is (főleg a gazdasági-termelő egységeké) ezt követelte meg. A művelődési mozgalmaknak, de a népművelés mozgalmának is, hiányzott e szervezetek támogatása. Nem csupán gazdasági helyzetük sínylette meg a máshová figyelést, hanem főként az erkölcsi elismerés, a társadalmi ösztönző légkör hiányát érezték. A népművelés mozgalma intézményi feladatként magára maradt. Ugyanakkor a művelődési mozgalmak támogatása szempontjából monopol helyzetben levő intézményeket két dolog is a „hivatali” eszközök és ügyintézés alkalmazására ösztönözte. Az egyik: gyenge felszereltségük, anyagi ellátottságuk, amely könnyen adott kibúvót minden költségigényes tevékenység alól. A másik: az 50-es évek szemléletének árnyoldala: a nagytermi rendezvények, az egyoldalú kommunikáció hagyománya, amely még hosszú ideig tartotta magát, pedig a gyakorlat már régen bebizonyította életképtelenségét. Változás csupán annyi történt, hogy objektív kényszerűségből a nagyteremből kisterem lett, de a szemlélet, amelyet hűen ad vissza népművelés kifejezésünk, maradt: vannak az erre hivatottak vagy ezzel foglalkozók (ebből élők), ők nyújtanak valamit (előadást, alkotást, műsort, bármit), amivel művelik a megművelendőket, tehát a kultúrát alkotják (vagy megtanulják). Azok, akik erre hivatottak, közvetítik — azok az intézmények és az ott dolgozók, akiknek ez a feladata —; a többiek pedig befogadják. A hagyományos „népművelő” szemléletből következő gyakorlat érvényesülését tovább nehezítette a tv elterjedése, amely szinte minden ismeretet és művészeti élményt — jobb színvonalon, mint ahogyan ez sok művelődési otthonban lehetséges — házhoz szállított.

A gond megfogalmazása után az 1970-es Országos Népművelési Konferencia a közművelődés fogalmát állította az érdeklődés középpontjába. A fogalom tisztázására az ezt követő években, de elsősorban a közművelődési párthatározat előkészítésekor, megfogalmazásakor és a közművelődési törvény megjelenésekor került sor. „A közművelődés nem elsősorban kívülről alkalmazott ráhatás, hanem valóságos szükségletek kielégítése, s ennek kapcsán új, ösztönös és tudatos módon teremtett szükségletek forrása.”<sup>1</sup>

<sup>1</sup> A közművelődés helyzete és fejlesztésének feladatai. Válogatott dokumentumok gyűjteménye. Országos Közművelődési Tanács, 1976, 69. p.



A fogalom tehát visszaható jellegű, magában rejtí az önművelés fontosságát, a művelődés folyamatának igényeken, szükségleteken, kölcsönösségen, cselekvő részvételen alapuló kialakulását. A művelés helyett a művelődésre tevődik a hangsúly. Jelentése messze túlterjed a csak egy intézménytípusban folytatható tevékenységen. Társadalmi felelősséget, a közművelődési törvény értelmében állampolgári jogot és lehetőséget, állami irányítási és a társadalmi szervezetekkel együttműködési feladatot szab ki.<sup>2</sup>

Az elvek biztosítják a mozgalmak (a népművelési, művelődési és művészeti) széles körű támogatását. Politikai, társadalmi és tömegszervezetek, termelő egységek, oktatási és más kultúrákövetítő (tömegkommunikáció, színház, múzeum stb.) intézmények feladata egyrészt, hogy önmaguk is végzői, részesei legyenek e munkának, másrészt támogatói és felhasználói a népműveléssel kapcsolatos intézmények tevékenységének. Az együttműködés és segítség azért is indokolt, mert a művelődési otthon sajátos szerepkörrel rendelkezik mindezen intézményformák között. A termelő egységektől és a mozgalmi szervezetektől különböző szerepe abban rejlik, hogy hivatásos módon és kizárólagosan a kultúrákövetítéssel foglalkozik, s ebben a szerepében hasonló más kultúrákövetítő intézményekhez. Az egyéb kultúrákövetítő intézmények munkájától pedig megkülönbözteti, hogy tevékenysége közben a fő hangsúlyt a **többoldalú kommunikáció biztosítása**<sup>3</sup>, az aktív részvétel, közösségi formák túlsúlya jelenti. A főváros intézményi ellátottsága ezt a különleges szerepet még inkább hangsúlyozza. Egyirányú kultúrákövetítésre (látogató, közönség találkoztatása a kulturális objektívációkkal) alkalmas intézményhálózata fejlett. Ugyanakkor semmilyen más intézmény nem tudja ellátni — nem is arra hivatott — a **társadalom és egyes rétegeinek életmódjából, kulturális helyzetéből építkező és aktív együttműködési viszonyt feltételező közművelődési tevékenység folytatását, valamint szélesebb néprétegek kulturális aktivitásán alapuló alkotó tevékenység biztosítását.**

Hogyan vallanak hát a népművelés (a közművelődés azon típusú intézményében folyó munka, amelyben lehetőség van a kölcsönösségen és aktív alkotó részvételen alapuló, szabadidőben történő művelődésre) objektív feltételeiről, társadalmi helyzetéről és irányításáról 1978-ban készített interjúink?

A művelődési házak működési feltételeivel csak érintőlegesen kívánunk foglalkozni, mert e kérdéssről teljes körű felülvizsgálat készült.<sup>4</sup>

Az intézményekben folyó tartalmi munka és a határozatok megvalósításának módja, helyzete miatt mégis néhányszor szóba kerül majd ez a kérdés is, és természetesen ott jelez feszítőbb problémát, ahol rosszabbak az intézményi feltételek. Összegezésként itt csak annyit mondunk, hogy durva felosztásban az intézmények egyharmada jó, egyharmada közepes, egyharmada pedig kifejezetten rossz körülmények között működik.

<sup>2</sup> A művelődés-közművelődés-népművelés fogalom rendszeréről l. bővebben: Vitányi Iván: A közművelődés tudományos (szociológiai) vizsgálatának elméleti alapjai. I. köt. NI, Bp., 1977.

<sup>3</sup> L. Vitányi Iván, i.m. IV. kötet.

<sup>4</sup> L. Andrassy-Koncz, i.m.

## 2. ELVÁRÁSOK, INTÉZMÉNYI FELTÉTELEK ÉS SZEMLÉLET

A gondokat, ellentmondásokat, szemléleti ütközéseket csak viszonylagos összefüggéseikben, hosszabb interjúrészletekkel tudjuk érzékeltetni. A továbbiakban megkíséreljük áttekinthetővé tenni a most következő témaköröket, ám úgy gondoljuk, hogy a témák és vélemények összefüggnek egymással, együtt értelmezhetők és értelmezendők. Mi a népművelők és az intézmények feladata?

### Határozatok és elvárások; elvárások és intézmények; intézmények és látogatók

„Ugyan, a népművelés harminc év alatt sem készült fel arra, hogy értelmes embereket irányítson. Átgondolt, folyamatos tevékenység helyett lótas-futást, 'tűzoltótevékenységet', látványos rendezvényeket várnak el a népművelőktől. Ez lehet egy olyan állás is, ami- ben kis erőfeszítéssel a 'kivánalmaknak' eleget lehet tenni. De ki kívánalmának? Ha a 'föntieken' kívül másoknak, másnak is, megfeszülhet — ha hagyják. Nézd meg, a fiatal, energikus, értelmes emberek milyen hamar odébbállnak! Sokak számára a közművelődés ma is azt jelenti, mint az 50-es években: különféle társadalmi szervek fogjanak össze, valamilyen közös munkatervet dolgozzanak ki, kössék meg a szerződést, ha a papír megvan, annyi már elég is. És ezt így szeretik, ez számukra tiszta ügy, hogy a X gyárból meg az Y-ból meg a Z intézetből átjön egy brigád meg csoport, és megtartják a — mit tudom én — micsodát, ott, és akkor bekerül a látogatói létszámba, és te soha többet nem látod őket. De ez nem a ház tevékenysége igazából, és főként nem azok tevékenysége, akik oda bejönnek önszántukból, bevetődnek vagy találkozni szeretnének valakivel. Van egy értekezlet, egy vállalati rendezvény, amit nem tudnak máshol megtartani, és te bezárhatod a házat, elmarad a meghirdetett előadás, elmarad a szakköri foglalkozás. Aki ezt a sok atrocitást — ki tudja miért — elviseli, van olyan elszánt, az marad meg nekünk folyamatosan. Magam sem csodálom, hogy kevesen vannak. Minket meg ezért megdicsérnek. Csönd volt, nyugalom és nőtt a statisztikánk. Hogy nem ez a népművelés? Kitérdekel. Ha május elsején nem döglik be a mikrofonod, egész évben okos és szép lehetsz, akár ne is csinálj semmi mást. Az egyáltalán nem elfogadott ma, hogy a ház arra jó: az emberek ott találkozzanak, beszélgessenek, és majd közösen kialakítunk egy olyan tevékenységet, aminek köze van az oda bejövő emberekhez.” (18. sz.)

„— Ez gyakorlatilag egy szoba-konyhas művelődési ház, ahol két irodában a napi szervező munkát, az ügyintézt a népművelők és gazdaságisok ellátják, és még két helyiség, tényleg szoba-konyhas lakás, egy volt kocsmá. Az egyik lehetett olyan 8x4,5 méteres helyiség, a másik ennek a fele. Ez a művelődési ház központja. Hozzá tartozik két nyugdíjas klub, behatároltan csak erre a tevékenységre — alkalmatlan, de nyitva tartó két helyiségről van szó —, egy kiállítóterem, egy körülbelül 18x5 méteres helyiség, más funkcióra nem lehetett volna kialakítani. Eredetileg évekkel azelőtt volt egy nagy pinceklub, egy



közüintézmény alatt, de az megszűnt, és valamikor öt éven belül volt várható egy újabb megnyitása. Na most, így nézett ki gyakorlatilag a művelődési ház, ill. a létesítmény. Az is jellemző, hogy ez volt, hiszen mi nem ezekben az intézményekben működünk alapvetően, hanem kapcsolatot kerestünk a Nemzeti Múzeummal, azután más szakszervezeti művelődési házzal, azután sorolhatnám tovább, illetve főképp oktatási intézményekkel. Tehát a programjaink — ha rendezvényeket veszünk — kb. 80 százaléka nem a művelődési házban történt. Gyakorlatilag ugyanolyan szűkös körülmények között a közművelődési törvény és párthatalozat idején nekünk kétszereset kellett volna produkálni, mert akkoriban a munkásművelődés jelszótól kezdve a szocialista brigád klubig, a kismama klubig itt ilyen dolgokat próbáltak kieresztetni belőlünk, holott erre helyet nem tudtunk adni. Azt meg, hogy a Pénzverdében kismama klubot szervezzünk — most ezt nem véletlen mondom, a közművelődési törvény időszakában —, nevelésnek tartottuk volna. Természetesen módszertani segítséget feltétlenül adtunk ehhez. De nem a művelődési ház kitelepített kismama klubja lett volna a Pénzverdében, hanem a Pénzverdée. Ez az ő feladatuk és főleg anyagi lehetőségük is...

Találtunk egy olyan helyiséget, központi, forgalmas helyen, amely egy ilyen egyemeletes, galériás munkásszállás volt régen, aztán elköltözött a használó ktsz is, és bezárták a helyiséget, de alkalmas volt arra, hogy ott egy hírlapolvasó klubhelyiséget alakítsunk, és ott lehetett volna vetíttetni meg egyebeket. Inkább kiscsoportos foglalkozásra, de legalább két-háromra egyidőben, alkalmas lett volna. Na most, a tervosztály vezetője elmondta, hogy az adott időben, amikor ezt megtaláltuk, még van olyan felújítási keret, amiből ezt rendbe lehet hozni, tehát nem is kell külön kigazdálkodni, egy engedély szükséges, hogy művelődési célra legyen. Na most, semmi akadálya nem volt, de abban a pillanatban, ahogy mi megtaláltuk ezt a helyiséget, elkezdtek a tanácsban gondolkodni, hogy vajon ez a kifizetődő-e, vagy valami más célra kellene használni. Egy VB-ülésen, ahol a művelődési ház fejlesztésének programja napirenden volt, ott úgy válaszoltak, hogy a helyiség alkalmas arra, hogy parókaüzemet telepítsenek oda, mert az ötlet kapcsán megnézték, hogy kereskedelem vagy egyéb más formában hogyan lehet pénzes szolgáltatói dolgot kialakítani ott. Amennyiben a parókaüzem nem indul, akkor majd lehet, hogy odaadják, de erre most nem válaszolnak.

— És akkor mi történt?

— Miután én magam levontam azt a fajta konzekvenciát, hogy **fejlesztésre nincs lehetőség**, szubjektíve nem megfelelő a tanács vezetése, mert nem tájékozódott, hogy milyen helyzetben vagyunk, az új tanácselnök nem is járt kint a létesítményekben, hiába is kérjük erre. Ő, aki egy nagyüzemből jött, csak mozgalmat látott a közművelődésben. Tehát azt, hogy ez fokozottan állami feladat, és azért a feltételeket biztosítani kell, az nem jutott el a tudatáig. Annyit szeretett volna, ha a nagyüzemekkel — bár csak egy van a kerületben — meg a szocialista brigádokkal, kapcsolata van a művelődési háznak. Amennyiben ez megvan, akkor ellátjuk a feladatot. Elmeséltem neki, hogy egy nagyüzem van a mi kerületünkben, és annak van önálló művelődési háza, a szocialista brigádokkal pedig az a probléma, ha egy látogatást teszünk egy középüzemben — középüzemekről vagy kisüzemekről van szó —, megnézzük ott a termelési folyamatot, meg szociális helyzetéről tájékozódunk, és a szakszervezetben fogadnak bennünket, akkor az a következő, hogy ők vi-

szontlátogatnak. Abban a bizonyos szoba-konyhában. Tehát abban a pillanatban groteszk lenne a helyzet. Kihelyezett sorozatok, vetítések meg minden ilyen dolgot örömmel vállaltunk mindig is, habár mondom, ezeket nyilván házon belül is meg lehet oldani. Tehát a Május 1. Ruhagyár szakszervezeti bizottsága tökéletes kozmetikai sorozatot rendezhetett volna, de mi csináltuk.

Szóval itt ilyen jelszavak hangzottak el, nem a reális tényfeltárás, az, hogy mi van, ebből mit lehet kihozni, mire van szükség.

— Tanácsi intézményeknek, munkásművelődés vagy oktatás segítségével túl alapvetően az a feladatuk — az irányelvek szerint —, hogy a lakosságot a saját területükön ellássák. Erre vonatkozóan hogyan gondolta a tanács, hogy mi az, amit tenni kell?

— Igen. Na most, ez más kérdés, hogy kerületenként az **alapellátási feladat** mennyiben fogalmazódik meg konkrétan. Nálunk nem fogalmazódott meg. Illetve amennyiben igen — a művelődési ház **munkatervében** a legfontosabb feladatait megfogalmazta és ezt eljuttatta a felügyeleti szervhez évenként —, **sohasem hagyták jóvá**. Nem azt jelenti ez, hogy nem engedte, ami a munkatervben volt. Egyszerűen nem reagáltak rá. Tehát jóváhagyott munkaterve a művelődési háznak hosszú éveken át nem volt. Ebből az következik, hogy gyakorlatilag nem ismerték az elképzeléseket, csak pusztán a gyakorlatot, annak egy részét, felügyeleti vizsgálatok során. Gyakorlatilag egy közös gondolkodás semmiképp nem alakult ki. Erre nem készített a tanács, valamint ha alulról jövő kezdeményezés volt, akkor általában nem patronálta. Erre gyors példát mondok: egy kezdeményezés volt például az, hogy az **oktatási intézményekben közművelődési tevékenységet** kezdjenek el. Hogy elkezdjék, arra mindenféle módszereket, kihelyezett előadókat, programokat, sokmindent, technikai felszerelést is kezdetben a művelődési ház biztosított, de pusztán azért, hogy felvesse ezt a kérdést, és megmutassa, hogy mire van szükség. Kissé nevetségesen hangzik, de mi is tudtuk, hogy már megint azzal foglalkozunk, ami nem a feladatunk, hát elmegyünk az iskolába, és azt csináljuk, amit nekik kéne. De egy olyan kerületben, ahol 53 oktatási intézmény van, tehát egy iskola-kerület, ott rendkívül fontos az, hogy a konkrét oktatáson kívül még mi történik. Mennyiben közösségi intézmény, mennyiben szellemi központ egy kollégium vagy egy középiskola. Na most, miután megfelelő eredmények mutatkoztak, azaz amatőr csoportok alakultak ennek a kezdeményezésnek a hatására, klubok, pantomim-csoport, olvasóköri és egyéb más, ami egyébként is lehetett volna, de kellett hozzá egy kis támogatás. Akkor a művelődési osztálynak leírtunk egy nagyon konkrét tervet arra, hogyan patronálja és irányítsa a szakosztály ezt a tevékenységet. Ismerje el legalább az iskolának az ilyen eredményeit, és akár egy évnnyitó keretében — ahová összehívják az intézményvezetőket — adjon arra egy órát, hogy **felvetődjön a kérdés, kinek mi a feladata** az oktatási intézmények közművelődésében. Na most, itt szintén az volt a nagyon konkrét válasz, hogy ez nem a mi feladatunk, tehát nem egy művelődési ház feladata ennek a kérdésnek a felvetése. Különben is a kerületben nagyon sok olyan intézmény van, amely nem a kerületi tanács hatáskörébe tartozik. Hát azt már különösen nem ajánlották, hogy esetleg minisztériumhoz menjünk ötleteinkkel. Tehát végül is nem kívánt foglalkozni azzal a gondolattal, hogy intézménytípusonként és az oktatási profilnak megfelelően ki lehet alakítani egy közművelődési munkát az oktatáson kívül is az iskolákban. Mi éppen arra voltunk rákényszerítve minden esetben, hogy kihelyezzük a tevékenysé-



günket, a rossz objektív körülmények miatt nem tudtunk hagyományos művelődési házi tevékenységet folytatni. Nemcsak jótevékenységből meg hittérítőként mentünk valahova, hanem az objektív helyzet kényszerítette, hogy terepet találjunk magunknak, például az iskolában. De észrevettük mi a fontos; hitük szerint az a fontos, hogy a gyerekek jól érezzék magukat, hogy irodalomóráik (régén végigjárt dolgok) a könyvtárban legyenek megtartva, ha arra megfelelő könyvtár van. Mi fizetjük a könyvtáros tiszteletdíját, munkaidőn belüli tiszteletdíját. És ő függetlenített könyvtáros volt. Csak az ottani igazgató nem kezdeményezte, nem várta el, vagy nem respektálta különösebben, ha könyvtári foglalkozást tart. De mi igen. És ezért a háromszáz forintért megcsinálta. Mikor ennek egy világos példája kijött, hogy a gyerekeknek ez jó és hasznos, sőt tanulmányi eredményeiken lementük, hogy van eredmény, fejlődés, akkor vetettük fel, hogy az iskolai könyvtárnak a feladata az, hogy kapcsolódjanak be a konkrét oktatásba. És erre a művelődési osztály azt válaszolta, hogy ez nem a mi feladatunk. Ez az iskola kérdése. Tehát széttagoltan, egymástól különállóként kezelte azokat az intézményeket, amelyek végül is a közművelődést képviselik." (5. sz.)

„Indítottunk egy tizenéves klubot. Végigjártuk az iskolákat. Olyanok voltak, hogy a pedagógus megkérdezte, hogy rendőr lesz-e ott? Mondom, az meg minek? Hát maga nem ismeri a mi srácainkat, kolléganő! Mondom: visszaadom a diplomámat, ha nekem tizenégy éves korig rendőr kell a gyerekekhez. Ilyenekkel kínioztam. Nem akarták a gyerekeket elengedni, az iskola bizalmatlan volt. A végén ez is összejött, és már odáig ment, hogy minden iskola jelentkezett, és bár eljöttem, a kollégákkal azóta is jóba vagyunk. Aztán az is volt, hogy évekig kellett a szomszédos pártkörzetnek bizonyítanom, míg megengedték, hogy a felszabadulási évfordulóra közösen csináljunk műsort. Ehhez isten bizony bizonyítani kellett, de aztán az volt a legtöbb, hogy a körzeti párttitkár bement a tanácshoz, hogy én miért akarok elmenni, hogy segítsenek. Én mondtam, hogy most már mindegy, így nem lehet dolgozni, és találtam már más állást." (16. sz.)

„Ha dolgozni akartunk, akkor riasztó ellenállást kellett leküzdeni, ezt tényleg nem túlzom el, annyira féltek a gyerekektől meg a valós tevékenységektől, hogy ez valami elképesztő; a tanácsiak is. Állandóan mentek be a hírek, hogy itt mennyi ember fordul meg, hogy tönkremegy a ház, meg, hogy nem tudom én, a fal, még alig telt el 5 hónap, és már kéznymok vannak rajta. A beszélgetések állandóan körül zajlottak, hogy itt ez a vadonatúj ház tönkre fog menni, hogy a székek elromlanak, hogy a karfája meglazul a foteloknak, hogy a csikket a gyerekek nem mindig rakják a hamutartóba... Hát egy ilyen óriási koncert után nagyon sok minden előfordul, zaj is, meg kiabálás is... Akkor kezdtek leállítani ezeket a klubokat, kezdtek ilyen adminisztratív szankciókat hozni, hogy akkor csak bérlettel lehessen látogatni a jazz-klubot, és szabjunk magas árat, hogy csak azok tudják megfizetni, akik idevalók úgymond, akik ehhez a házhoz méltóak, mit tudom én. A nyomorékok intézetével is dolgoztunk. Hát egyszerűen az iszonyú klassz volt, amikor a tolokocsijukkal megérkeztek, és úgy érezték, hogy ide tartoznak és nemcsak állandóan egymást láthatják. Akkor meg ez; ha bejön egy egészséges ember, milyen borzasztó látni ezeket a nyomorékokat. Szóval egyszerűen valami olyan arisztokratikus szemlélet minden ponton, amit alig tud felfogni az ember." (21. sz.)

„Ha már itt tartunk, én azért jöttem el az X művelődési házból, mert akkor tört ki a munkásművelődés. A kerületi tanács meg a kerületi pártbizottság ráreccsentett a művelődési házra, ami ugye az egyetlen tanácsai intézmény, hogy, de sürgősen munkásművelődést! Van egy felépített rendszerem, tudom, hogy milyen közösségrégeim vannak, milyen típusú emberekkel, milyen módon kell vagy lehet foglalkozni. Na most én tudom, hogy minden népművelő azt csinálja, hogy ha azt mondják, hogy munkásklub kell, akkor az ifjúsági klubra ráírják, hogy munkásifjúsági klub. És ha azt mondják, hogy a szocialista brigád klub kell, akkor a bejárók klubja névre hallgató eddigire ráírják, hogy szocialista brigád klub. Na most, ebben az a gyalázat, hogy megint striguláknál tartunk. És ezzel hüllye nehézségek elé állítanak. Azért, mert valaki jelszót ad ki, hogy na most ilyen is ilyen klub kell, attól még nekem ugyanaz az ötezer vagy nyolcezer emberem van. Hát én vagy megtanultam, vagy rendelkezem az ambícióval vagy képességgel, hogy egy szocialista ország kultúrpolitikájának megfelelően foglalkozzam emberekkel és keressem meg a személyiségükhöz illő formát meg tartalmat, vagy nem, és ha igen, akkor ő minek mondja meg nekem azt, hogy én ezt hogy hívjam, és ha nem, akkor meg teljesen mindegy. Gyönyörű, amikor a párt központi bizottságának az ülésén elhangzik, hogy az ország kulturális életével mit kell csinálni. De ennek a szóról szóra való átvétele legalábbis tanulságos. És a tanács mindig ezzel, szóval soha nem azzal, hogy gyerekek, ez meg az ami jó, azt így meg így kell csinálni, hanem azt mondják, hogy az ismeretterjesztés a művészeti programoknál százalékos arányban nem megfelelő. Na most, ez szerintem gátolja a népművelőket, hát azon kívül hogy szakmailag mekkora egy badarság, az más kérdés." (1. sz.)

„Az a rossz a mi munkánkban, hogy nincs előttünk egy társadalmi tükör, amire szükség lenne, mert tükröt igenis kell tartani. Ha azt mindig mi tartjuk egymás elé, vagy a főnökeink, vagy a szakigazgatás, vagy a kitalált elvárások, akkor ezek, félek, hogy elvesztik realitásukat és görbe tükrök lesznek. Gondolok itt mindenféle látszat-ügyre, látszat-feladatra, melyek ebben a műfajban akadnak jócskán, és elveszik az időt, pénzt, energiát. Alig lehet olyant csinálni, amiben a házat látogatók lehetnének tevékenység tükröi. Kívülről meg? Hát ki a csudát érdekel még rajtunk kívül ez a dolog? Az értelmiség is magának dolgozik, tv előtt ül vagy színházba jár, miért lenne partnerünk." (17. sz.)

„— Egy bizonyos ideig ment minden úgy, ahogy mi akartuk. Ez a 'mi' azt jelenti, hogy néhány olyan fiatal népművelő — általában szakképzett népművelők —, akik a legfontosabb feladatnak azt tartották a munkájukban, hogy politizáljanak. A művelődés eszközeivel eljussanak az emberekhez, és az a bizonyos társadalmivá válás, hogy minél inkább társadalmi lények legyenek az emberek, ez volt a mi megfogalmazott célunk tulajdonképpen. Tehát nem önmagáért elvinni egy irodalmi estre, nem önmagáért megnézetni vele egy játékfilmet, hanem valahol a saját, az ő világának a problémáira ráismertetni, és erről valamilyen formában egymással kommunikálni. Na most, a kialakulás az iskolákban folytatott kiscsoportos foglalkozásokon, vizuális nevelésben, kiállítóteremhez kapcsolódó programokon, filmes programokon keresztül kezdődött. Mikor ez kialakult, akkor egy konfliktussorozat kezdődött, tudniillik a kerület meg nem erre gondolt. Szóval gyakorlatilag nem azért tartották fenn a művelődési házat, hogy ott néhány ember a kerület lakosainak, valamilyen érdeklődő közösségnek a saját problémáit próbálja feltárni vagy segíteni megoldani. Inkább egy szolgáltatást vártak, nyitva levő művelődési házat — rossz körülmé-



nyek között levő néhány helyiséget értünk ez alatt —, és ott rétegprogramokat, **elsősorban passzív jellegűeket**. Gyerekműsort, nyugdíjas klub fenntartását s egyebeket. Tehát gyakorlatilag egy olyan progresszió, ami azért megvolt bennünk, az nem talált támogatásra. Azt sem mondhatnám, hogy éppen elüldöztek onnan, vagy túl nagy problémázás lett volna. Inkább csak **megtűrtek**. Érezték, hogy esetleg egy tanácsi fogadóórán vagy egy hazafias népfronti értekezleten kellene ugyanazt csinálni, amit mi csinálunk. Dehát nekünk nem szívesen adták meg a lehetőséget arra, hogy az emberekkel közvetlenül találkozzunk, vagy olyanokat hívjunk oda, előadókat, művészeket, másokat, akik velük foglalkoznak. Jó értelemben. Inkább ez a passzív szolgáltatás igénye jelentkezett.

— Mi az, amiben a passzív szolgáltatás irányítás által való értelmezése különbözik attól, amit most te mondtál, végül is előadókat hívtatok volna, mi a kettő között a különbség?

— Tehát vegyünk egy konkrét példát! Egy kialakult kiállítási koncepcióban az volt a mottója a kiállítási sorozatunknak — ami végtelennek nézett ki —, hogy **A látás nyelve**. Ebben rendeztünk egy kiállítást, melynek az volt a témája, hogy **grafikák egy kórháznak**. A kórház egy közintézmény. Mi gyakorlatilag **egy társadalmi szempontból valóban fontos kérdést akartunk fölvetni**; azt, hogy a közintézményei, **belső arculata, megjelenése mennyiben nem esztétikus**, nem emberi, tehát gyakorlatilag, aki órákat vár egy tanács fogadóóráján egy folyosón, aki rendelőintézetben tölti a fél életét, az miért ne érezze magát olyan vizuális környezetben, ahol nem feltétlenül egy propaganda felirat néz vele szembe, hogy **'mosson fogat!'** vagy ehhez hasonló, vagy esetleg egy jelszó, címer, esetleg egy hengerelt fal, hanem megfelelő, kulturált környezetben — a lehetőségekhez képest. Mivel órákat tölt ott, esetleg egy könyvet is adnak a kezébe, újságot lapozgatnak stb. Ha körülnézel mondjuk abban a kerületben, ahol dolgoztam, a kerületi tanácson, a pártbizottságon és máshol, akkor legföljebb olyan díszítőelemeket látsz, mint egy pálma egy marha nagy cserépben, egy futószőnyeg vagy ilyesmi, ami abszolút nem emberi és nem emberközel. Ezért jó képzőművészek és mások közreműködésével összeállítottunk egy grafikai sorozatot, amelyet felajánlottak ezek az emberek **egy új kórháznak ajándékba** — több tízezer forint értékű volt —, hogy állítsák ki mindaddig, amíg nekik tetszik. Ha ez megfelel nekik, szervesen beleilleszkedik abba az új környezetbe, akkor hagyják is ott. Mi szerettük volna egyrészt erre a témára **felhívni a figyelmet**, másrészt kerületi szinten rengeteg a klinika, kórház és egészségügyi képzőintézmény, tehát különösen fontosnak láttuk felhívni erre a figyelmet. Ugyanakkor még egy szálon, az Egészségügyi Felvilágosító Központon keresztül, tehát a minisztérium egy szervén keresztül meghívtuk az ország megyéinek egészségügyi felvilágosító vezetőit, bemutatni a kiállítást, ezt az egész gondolatot. Tehát egyrészt képzőművész elemezte a műveket, másrészt felhívta a figyelmet erre a kezdeményezésre. És végül emellett egy nagyon színvonalas, modern grafikai kiállítást is láthatott mindaz, aki oda belépett. Ez volt a mi szándékunk. A kerület viszonyulása ehhez a következő: az egészségügyi osztály vezetője, aki eljött bundában és nem vette le, pedig nagyon meleg volt, azt mondta öt perc után, hogy na jó, hát ezen túl vagyunk. Mikor el akartam mondani, hogy a két év múlva épülő új kerületi rendelőintézet ilyen értelmű be rendezését ingyenesen és társadalmi munkában egy művészcsoporthoz szívesen elvállalná, ha erre igényt tartanak, akkor föltette a kezét, hogy kevés tér van erre, meg talán más jelle-

gű képeket akar, realisabbakat, ahol ráismerni valamire, meg egyebeket. Tehát így **hivatalból ezt elutasította**, másrészt pedig a szakosztálynak mindig is, és e kiállítás kapcsán is, az volt a véleménye, hogy ez nem a mi feladatunk, tehát nem egy kerületi művelődési ház feladata fölvetni ezt a problémát, hogy **grafikák egy kórháznak vagy a közintézmények esztétikai megjelenése...** Amelyben bizonyos értelemben igazuk van, most erről ne beszéljünk, hogy mennyire, hiszen tényleg nem azért létesítettek bennünket, de tulajdonképpen ezt teljes mértékben elutasítani, vagy inkább ilyen értelemben akadályozni, vagy csak megtűrni, ez kevésnek látszott. Még egy gondolat ehhez. Én világosan tudom, hogy ez az egész kiállítás úgy szerveződött, hogy nagyon sok véletlenség, nagyon sok személyi érdeklődés meg egyebek kapcsán, de hát másról nem is beszélhetünk, mert se létesítményünk nem volt, se igény felügyeleti szinten arra, hogy a 140 ezer lakosú kerületnek valamiféle közművelődési, szolgáltatási rendszerét kiépítsük. Ha már ez nem alakult ki, nem volt hozzá támogatás, s így objektív lehetőség se, akkor az adott korlátozott helyzetben valami, hitünk szerint jó ügyet akartunk csinálni." (5. sz.)

### Az irányítás feltételei; az irányítás irányítása; irányítás, intézményi lehetőségek

„Nyilván bennem is van egy sor olyan tulajdonság, ami nem tesz alkalmassá arra, hogy minden esetben meg tudjam védeni az igazamat a tanácsi vezetés beleszólási kísérleteivel szemben. Van egy sor kiskapu, amely a tanácsi irányításnak ad kiskapukat arra, hogy beleszóljon olyan dolgokba, amelyekbe elvileg nem szólhatna bele. És aztán van egy olyan dolog, amely kardinálisabb kérdés. Mindenféle jogszabály meg parthatározat meg a decentralizálás meg a tanácstörvény arra jogosítja föl többek között a tanácsot, hogy az ott folyó **közművelődési munkát egészben összehangolja, megtervezzék, irányítsa**. Na most: legtöbb esetben ezt a **tanácsi vezetés összetéveszti a hozzá tartozó egy szem intézmény vagy néhány intézmény közvetlen irányításával**. Aminek persze vannak vezetői, akiknek az a feladatuk, hogy az intézményt irányítsák. Mert amit én tapasztaltam a kerületben, ehhez hasonló tapasztalások vannak más kerületekben is." (6. sz.)

„— Mit jelent ez a két tűz közé kerülés?

— Gyakorlati példa rengeteg van. El sem tudnám sorolni. Például amikor egy vezetőt fegyelmi eszközökkel akarnak rászorítani arra, hogy másként fegyelmezze meg a saját munkatársát, mint ahogy ezt a belátása, saját vezetői készsége meg elképzelése szerint szükséges. Ez tipikus eset. A kiváltó okok, azok apróságok lehetnek, ez mindig az irányítótól függ: egy adott kiállítás megrendezése vagy nem megrendezése, egy rendezvény sorsa vagy egy adott kudarc okainak az elemzése mögött kit talál felelősnek, vagy kit milyen mértékig marasztal el. Meg például kiderült, hogy a hagyományos bálók helyett felkapott disco program sokkal hangulatosabb körülményeket kíván dekorációban, világításban. A gyerekek dekoráltak, élvezték maguk is. De akkor elég volt az, hogy bejött egy tanácsos, és bepanaszolt minket a tanácsnál. Hogy ízléstelen dekoráció van meg hangulatvilágítás. Számtalan ilyen alkalom volt. Tipikus eset a színjátszó csoport is. A szakma élvonalbeli együttesként tartja őket számon. Egyetlen hibájuk volt — túl azoktól a személyes hibák-



tól, tehát külső megjelenésüktől, viselkedésük, ami erre a korosztályra általában jellemző —, hogy nem a kerületben laktak. Ezért azt a minimális bizalmat sem kaphatták meg, hogy a kerületben előadást tarthassanak. Más kerületben játszhattak, nálunk nem. A tanácsiak a bemutató vége előtt öt perccel elmentek, nem vállalva, hogy beszéljenek arról, hogy nekik mi a véleményük. A csoport a fővárosi bemutatón nívódíjat nyert...” (7. sz.)

— Elvben képtelen rá a művelődési ház, hogy társadalmilag hatékonyan működjön, vagy...?

— Nem, ez nem elvi akadály. Ennek történeti okai vannak elsősorban. A közvéleményben egy olyan véleményt ültetett el magáról, amelyet megváltoztatni nem évek, hanem évtizedek munkájával lehet.

— Mi kellene ahhoz, hogy ez megtörténjen?

— A művelődési házak értelmes munkája és az irányítás bürokratikus voltának megváltoztatása. Tehát, hogy az irányításban azok a szakmai elvek érvényesüljenek, amelyeket azért néhány szakmai műhely, egyetemek tanszékei, a Népművelési Intézet képvisel. De az irányítás az már olyan, szóval ... nekik is meg van kötvé a kezük, nekik is van felettesük, szóval a közvetlen közművelődési irányító szerv fennhatósága a közigazgatási személyekből áll. Nem pedig szintén közművelődéssel foglalkozókból. Hát persze, ez mindenféle általános irányításra érvényes. Az egészségügyi osztályt is a tanácselnök felügyeli és nem pedig az Egészségügyi Minisztérium. Szóval mondjuk, hogy ez mindenhol így igaz, de a közművelődésben, ahol sokkal megfoghatatlanabbak a dolgok, és mindenhol mindig mindent meg lehet magyarázni — ahol mindenki azt hiszi, ő is ért hozzá, vagy ő jobban ért hozzá —, más kell. Ezért ezek a kisiklások, végül is az elveknek ellentmondó gyakorlati megoldások sokkal könnyebben megvalósulnak.” (9. sz.)

„Mikor az új művelődési központnak az első évre szóló munkatervét összeállította a művelődési ház igazgatója — és nem a kollektívája, az igazgatója —, hát már eleve itt voltak kifogásaim. Igyekeztem akkori tudásom szerint elemezni és véleményezni a munkatervet és megállapítottam — sajnos az jött ki belőle —, hogy egy rakás szerencsétlenség az egész, és keresztül nem vihető rettenetes programok gyűjteménye. Amikor én ezt nagyon keményen és határozottan leírtam és megfogalmaztam az osztályvezetőmnek, hogy ez a véleményem a művelődési ház munkatervéről, akkor kijelentette, hogy ez a vélemény ütő, ezt nem lehet kiküldeni, ezt sokkal jobban celofánba és sztaniolpapírba kell burkolni és esetleg megmondani, de ő különben sem ért ezzel egyet, mert lám, azért vannak ebben ilyen meg ilyen jó dolgok, tehát az én véleményem soha nem kerülhetett a művelődési ház elé, és az osztályvezetőm engedélyezte is a munkatervet. Aztán ezt mondtam a Fővárosi Tanácsnál is, hogy nem sikerült ezt nekem megvalósítani és hogy nekem milyen lehetőségeim vannak. Ő a felettesem, mondták, és ők se segítettek: végül is ha írásban nem is juttathattam el a művelődési ház igazgatójának, szóban elmondtam, és attól fogva nem volt megállásom előtte, kis buta liba voltam, egy fiatal taknyos, aki őt, az ötvenéves igazgatót akarom oktatni bizonyos dolgokra, és ahol lehetett, úgy a pártbizottságon, mint más kerületi embereknél, vágott engem és igyekezett biztosítani a fölényét, és ez az eset a kapcsolatunkra meghatározó volt.” (14. sz.)

„— Tanácsi tisztviselő lettem, művészeti előadó, kerületi népművelési csoportnál. No, ott egy évig dolgoztam, közvetlen munkatársaimmal nagyon jól kijöttem, a népművelési csoportvezető egyetemet végzett, nagyon értelmes, tenni akaró valaki volt. Ilyen formában jól éreztem magamat. Ellenben magát a tevékenységi kört, tehát egy tanácsi népművelési csoport akció-lehetőségét egy jó egyéves munka alapján meddőnek ítélttem. Nagyon szép az elvi megfogalmazás, hogy a kerületi közművelődési államigazgatási szerv ugyebár a kerületi közművelődés gazdája kellene, hogy legyen. Ehhez azonban semmiféle gyakorlati lehetősége nincs. Adminisztrálni tudja, hogy mi történik egy kerületben, egy kerület közművelődésében. Tehát tudomásul venni tudja, rendkívül korlátozottan befolyásolni is, de irányítani szerintem nem. Nem adottak hozzá a lehetőségek. Nincs hozzá pénze, költségvetése, nincs hozzá kellő számú szakembere, és főképpen nincs hatásköre. Tudomásul veszi, hogy mi történik egy üzem közművelődésében. Nem szólhat bele, hogy ott ki csinálja, szakember vagy hozzá nem értő dilettáns, nem szólhat bele, hogy mit csináljanak, véleményezhet és ezt vagy tudomásul veszik, vagy nem. Magyarán csak a saját konkrét intézményét irányíthatja, ez viszont ahhoz a veszélyes helyzethez vezet, amelyet akkor és azóta is tapasztaltam. Tulajdonképpen a tanácsi fenntartású közművelődési intézmények kettős igazgatással működnek, saját igazgatással és a fenntartó szerv igazgatásával is. Mert a fenntartó szervnek nincs hatásköre mást igazgatnia, tehát kénytelen a sajátját. Ha dolgozni akar.

— Te is beleszóltál?

— Nem, én nagyon tartózkodtam, viszont egyre inkább egy ilyen feleslegességi érzetem adódott, amit nem tudtam hogyan kompenzálni. Volt a kerületben szakszervezeti művelődési ház, egyebek. Ezekbe eljártam, rémisztőnek találtam a színvonalukat, a koncepciótlanságukat. Szóval ízlés és tudatbeli színvonalukat egyaránt. Jelentéseket írtam róla, hogy miért rossz és a többi, de semmiféle lehetőségünk gyakorlatilag nem volt, hogy változtassunk rajta. Tehát fölöslegesnek találtam a munkámat. Kerületi szintű megbeszéléseken, értekezleteken vettem részt, ahol ... szép, nem szép, fölszólalások hangzottak el, hogy mit volna érdemes csinálni és hogyan kellene. Meg hogy hogyan tovább a szocialista ember formálásáért, de ha az ember elment konkrét rendezvényekre, elment azokra az alkalmakra, ahol a közművelődés folyt, akkor ennek a nyomát sem lehetett látni, és remény sem volt, hogy ezen változtatni lehessen.

— Mi ennek a koordinálásnak a lényege?

— Részben az, hogy egyes intézmények, tehát az adott anyagi, tárgyi, szellemi erők ne forgácsolódjanak szét, tehát ne párhuzamos tevékenység folyjék sok helyütt, másrészt pedig bizonyos szakmai irányítás sem ártana, tehát... Ez túlzás. Szóval szakmai irányításra nincs mód. Annak semmi különös értelme nem volt, ha egy üzemi könyvtáros munkáját jónak találtuk meg hozzáértőnek és lelkesnek, vagy ha egy másik intézményt csapnivalónak és formálisnak.

— Az elismertetésre semmi lehetőségek nem voltak?

— Emlékezetem szerint annyi volt a maximális lehetőségünk, hogy évente kaptunk bizonyos kitüntetési keretet — a fővárostól —, és arra javasolhattunk személyeket. Pontosabban: be kellett kérni a véleményeket, és azok közül mi választottunk ki, s ez minimális volt. Ennek akkor lenne, az ilyen irányításnak, befolyásolásnak értelme, ha jelentős



pénzösszeggel rendelkezni, rendelkezne a tanács, és közölné, hogy ha bizonyos tartalmi feladatokat megoldanak, akkor ezt a pénzösszeget megkapják stb.” (6. sz.)

„Én vagyok a csoportvezető (ti. a tanácson) meg a csoport is, mert a kollégáim most gyeken van, jövőre jön vissza, úgyhogy most egyszemélyes a csoport. Ez az egyik legnagyobb munkásterület Budapesten, 120 üzem van, vannak olyan kerületek, ahol egy fél üzem sincs. Na most, ennek a 120 üzemnek a művelődési tevékenységét plusz a kerületi intézményekét — van öt művelődési ház, egy nagy könyvtár — ennek az irányítását kellene nekem végezni, én erre képtelennek érzem magam. Azonkívül olyan itt a személyi összetétel, hogy még ha én sokkal rátermettebb, sokkal ügyesebb és sokkal lelkesebb lennék, akkor se tudnék semmit tenni. Ja, elfelejtettem, van 22 ifjúsági klub, ezek állandóan szaporodnak, most is itt van négy működési engedélykérelem, nem voltam kinn meg nézni őket, van egy ilyen szakreferensünk, aki klubügyekben mászkál. Aztán van egy közművelődési bizottság, szintén igazgatni kellene a munkáját. A feladat eleve túlméretezett...” (14. sz.)

„— Nagyon komoly erkölcsi és személyes támogatásban részesített a tanács népművelési csoportja..., akinek a bizalmából kaptam ezt a funkciót. Ez kétélű dolog volt. Az első évben erre nagyon nagy szükségem volt. Mint kezdő igazgatónak és fiatal embernek. Sajnos, ez a támogatás a későbbiekben a továbblépés akadályává vált. Azzal, hogy magam gyakorlatot szereztem és biztonságot, azzal ez az átkaroló magatartás nem változott meg. A probléma ott kezdődött, hogy ténylegesen megpróbáltam felülbírálni egy évtizedek alatt kialakult művelődési házi működési struktúra értelmét. Tehát kezdtam nem elfogadni a közvetlen és a közvetett irányításnak azokat az elvárásait, amelyek tulajdonképpen egy kulturális vegyeskereskedéssé akarták a művelődési házat tenni. A minisztérium, a tanács, tehát mindenféle ezzel foglalkozó szerv a legkülönbözőbb társadalmi és politikai, általános elvárások jegyében — ez önmagában egyáltalán nem vitatható vagy helyteleníthető — folytonosan új és új irányelveket dolgozott ki, hogy mit is kellene csinálni. Na most, ezt ugyebár a magyar igazgatási hierarchiának megfelelően a minisztérium leadja a Fővárosi Tanácsnak, a főváros a kerületnek, a kerület ugyebár — miután hatásköre csak a saját intézményére terjed ki — továbbadja a saját művelődési házának. Tehát végül is nekünk egy apró, kis kapacitású, nagyon is véges erővel rendelkező és nem korszerű — erről még nem beszéltem —, tehát korszerűtlen tárgyi feltételekkel rendelkező művelődési háznak, végül is mindenféle országos irányelvben fel kellett volna, hogy mutasson valamit, hogy tett. Kezdve a cigánylakosság kulturális felemelésétől egészen az értelmiségiek társadalomba való hasznos bekapcsolásáig. Szóval tényleg mind társadalmi célok, és mind megkérdőjelezhetetlen célok. Csak sajnos az apparátus tehetetlensége folytán ezek olyan helyen csapódnak le, amely nem képes mindezeket a feladatokat megoldani. És sajnos a felettes szervek nem voltak annyi kritikával önmaguk iránt, hogy felmérték volna. Nekik mindig, mindent jelenteni kellett, hogy mit tettek ebben, abban, amaban. És ennek folytán nekünk mindig jelenteni kellett és tenni valamit, hogy valamit csináltunk. Egyszerűen olyan lehetetlen helyzetbe került a művelődési ház, hogy az adott szűkös és véges kapacitású anyagi, szellemi erejét el kellett aprózni mindenre. Nos, itt támadt az alapkonfliktusom a fenntartó szervvel — konkrétan a népművelési csoportvezetővel —, mert kezdtem hát bizonyos kérés formájában, utasítási elvárás formájában ér-

kező kérdéseknek nem eleget tenni. Tehát, hogy én nem csinálom meg a nyugdíjas klubot. Hogy én nem fogadok be egy huligán bandát munkás ifjúsági klub címen, mert azok véletlenül javarészt betanított munkások. Szóval kezdtek ezek a konfliktusok szaporodni azért, mert az adott művelődési házi struktúrájában úgy éreztem, hogy a színházbarátok klubja vagy a képzőművész kör, vagy az opera együttesünk meg a kórus és a szimfonikus zenekarunk még olyan lehetőséget rejt magában, amire pénzt kell fordítani, amire helyiséget kell adni, amire időt kell adni, magyarul, az energiákat bizonyos, már beállt tevékenységek továbbfejlesztésére kell fordítani, nem pedig arra, hogy társadalmunk valamennyi égető kérdésében látszólag és egy-egy akció erejéig tegyünk valamit. Folyamatot kívántam teremteni néhány részterületen, és ezeken a közművelődési lehetőségeket elmélyíteni. Ugyanakkor a fenntartói elvárás az volt, hogy — ez munkaterv-bírálatként is rögzített — valamennyi adott munkatervi területen, mely a Fővárosi Művelődési Ház módszertani kiadványában jelentkezett ugyebár Á–Z-ig, minden alpontra valami legyen a mi munkatervünkben is. És ha azt írom, hogy erre nincs lehetőségünk, akkor ez nem igaz, mert meg kell találni. Persze. Csak nincs értelme. Elaprozódik, tartalmatlanná válik, lényegét veszti.

— Mekkora volt ez a művelődési ház, ahol ezt az Á–Z-ig mindent meg kellett volna csinálni?

— Nagyon kicsi. Körülbelül átlagosan 1 millió forintos éves költségvetéssel dolgozott, volt egy 150 személyes úgynevezett nagyterme, két 40 személyes klubszobája, kész. Ekkora volt a művelődési ház. Ehhez járult egy képzőművész kör, saját helyiséggel, fenntartottunk egy gimnáziumban működő szimfonikus zenekart, egy kórust, rendezvényeket és más szabadtéri előadásokat tartottunk. Működésem utolsó időszakában az együttműködni mindennel és mindenkiel, akivel csak lehet kapcsán, munkásszállási műsorokat, kihelyezett iskolai rendezvényeket is kezdtünk csinálni, és nyugdíjas klubot is tartottunk fenn. Mindehhez az adott három darab népművelő szellemi energiája és az adott 1 millió forintos költségvetés messzemenően kevésnek bizonyult, hogy tartalmasan, célirányosan használtassék fel. Ez volt az én véleményem. Miután látszott, egyértelműen látszott, hogy itt a konfliktusok előbb-utóbb kenyértörésre kell hogy vezessenek, vagy belenyugszom abba, hogy egy adott régi struktúrát tovább viszek, vagy ha változtatni akarok, akkor ez kenyértörésig vihető konfliktussorozatba sodorhat a fenntartóval. Ezért elkezdtem gondolkodni azon, hogy munkahelyet változtassak.” (16. sz.)

„Változatlanul nagy a szakadék a közművelődési elvek és a gyakorlat között. Nincs meg a lépcsőfok, ezt nem találták ki. Tehát, tulajdonképpen egy művelődési ház ugyanazokkal az irányelvekkel dolgozik, mint amiket az Országos Közművelődési Tanács ad ki, vagy amelyeket egy egyetemi tankönyvben leírnak. Ez sehol sem konkretizálódik ténylegesen, csak az adott művelődési ház intézményében. Tehát hallatlan nagy az alkotói szabadság és felelősség arra, hogy azokból mit valósítunk meg, és hogyan valósítunk meg. Ennek nagyon sok tárgyi, objektív, személyi és szemléleti akadálya és kerékkötője van. Hogy milyen kört hoz létre az intézmény, hogy azt hogyan működteti, rendkívül nagy mozgásteret van. Elvileg. Mert ugyanazon szocialista embertípust kialakító céloknak két alapvetően elkülönülő tevékenység is eszközévé lehet. Hogy az is alakítja az embert, az is fejleszti. Tudatát, egyéniségét stb. Tehát ez egy nagyon nagy szabadság, nagyon nagy lehetőség, amivel szegényesen élünk.” (6. sz.)



## A társadalom anyagi feltételei; feltételek, irányítás, intézmények

„— Én úgy mentem oda, hogy ezt a düledező intézményt lebontják, és öt éven belül lesz egy új ház. De klassz. Addig öt év, megismeri az ember a művelődési házat, a kerületet. Aztán meg is ismertem a kerületet.

— Mennyi időt töltött ott?

— Egy évet. Megismertem a kerületet. A főváros adott korábban, még mielőtt oda-mentem, két milliót, művelődési házra. Két milliót. De valaki felszólalt, valahol, hogy minek a művelődési háznak két millió. A főváros ad valamire célhitelt, azt csak arra lehet fölhasználni. Akkor, amikor nincsenek járdák, mondta ez a valaki, a művelődési házra két milliót. A főváros visszavette, mert hát mégsem lehet csak ebből a pénzből megcsinálni. Szóval, közröhej volt abban az időben a kerület. A művelődési házat megszüntették. Volt egy munkásklub, ami a középpontja lehetett volna a kerületnek. A munkásklubot előtte két vagy három évvel zárták be, felszámolták és odaadták egy ktsz-nek, akárminek. A ktsz nagyon vidáman berendezkedett, ott van egy műhelye. Volt a Petőfi-kert, ahol volt egy klubkönyvtár. Ott tudtunk volna csinálni ifjúsági klubot, nyugdíjas klubot. Kiverekedtem a könyvtárral. Volt itt nekünk egy óriási olvasó berendezve. A könyvtáros mondta, hogy nyitott polc, meg ellopják. Mondtam, hogy mit lopnak, üvegszekrény bezárva, ha oda betör, a könyvtárosnak anyagi felelőssége nincs, mert ez betörés, kész, vége. A könyvtárrész, ha nem működik, tessék bezárni.

— Egy fél éves melő, berendeztük, mindent megcsináltunk. Kész volt májusban. Engem egyfolytában noszogattak, hogy miért nem nyitja már meg a klubot. Hát, mondtam, májusban nem nyitok klubot. Szeptemberben. Mindenkihez járkáltam, dumáltunk, levelek, küldték az újságokkal, vitték az öregeknek, lesz klub, ez, az, amaz, a fiataloknak a másik oldalról, leveleket, stencil, elő volt készítve minden a falakon. Elmentem egy hónap szabadságra, visszajövök szeptemberben, azzal fogadnak, hogy kijött a Révész elvtárs, és nem lehet klubot csinálni, le kell állítani mindent, majd a könyvtár csinál rendezvényeket. A negyvenezer forintos bútor, meg a harmincezer forintos festék, az nem számít, azt majd átadjuk. Révész kijött, a maga múltjával, izé, elvtársak... Azóta sincs semmi. Most óvoda lett az egészségből, kész, téma lezárva... Kimentem, a nyugdíjas klubot már meg kellett tartani, ott volt vagy huszonegynéhány kisöreg, akinek azt kellett mondani, hogy kérem, ez az első és az utolsó, a srácok lefogtak az utcán, hogy nekem miért nem küldtetek meghívót... (16. sz.)

„Mindig van egy normatíva, egy ideál, amit kéne csinálni, és ez irányelvként lemegy. A Kulturális Minisztériumban vagy a Fővárosi Tanácsnál mondják, hogy ezt meg ezt kell elérni. Tudják, hogy ehhez feltételek kellenek, mégsem mondhatják, hogy ezt nem kell csinálni, kötelességük, hogy legalább próbálják megoldani. De hogy nem jut előbbre, az azért van, mert nincsenek meg a feltételei, nincs intézmény, nincs pénz, elég rosszak a személyi feltételek...

Van néhány dolog, amit konkrétan lehet látni, hogy most eredményt értünk-e el, vagy nem... Szinte a lakosság is abban a pillanatban visszajelez, hogy már megint nincsen óvo-

da, bölcsőde, megint 18-an vagyunk óránként egy orvosra, szóval épp ezért aztán a kerületi tanács vezetők is kénytelenek erre koncentrálni. Ritka az olyan tanácselnök, akinek leginkább a népművelés lenne a szívügye. Egyszerűen őtől se ezt kérik számon. Ez nemcsak attól van — attól is biztos —, hogy ezt nem tekintik olyan fontos ügynek, inkább attól, hogy a számonkérés feljűk sem erre a területre jön elsősorban. A fővárosi vezetés is azt kéri számon, milyenek az utak, milyenek az iskolák, mennyi az óvoda, bölcsőde, lakás, a szolgáltatások helyzete meg a beruházások, hogy ezek hogy állnak. S valamikor persze, amikor a Farkasinszkynek van egy napirendje, megkérdezik azt is, hogy a művelődésen belül a közművelődési intézmények hogyan. Akkor erre is születnek határozatok, de amikor rangsorolnak, akkor az mindig egy kicsit hátratulódik, mert mindig van annál fontosabb feladat is. Szóval ezért lassú szerintem az előrehaladás. Egy csomó olyan igény van, ami annyira feszít, hogy arra nem lehet azt mondani, hogy nem. Például, hiába mondanánk, hogy most építsünk 30 közművelődési otthont. A kulturális helyzetünk olyan, hogy egy komoly hangversenyterem kellene vagy egy sportcsarnok még jobban kell, vagy 1000 lakás még inkább kell. Akkor a vezetők is azt mondják, ha lehet, még faragjunk le a Bosnyák téri művelődési házból, egyre kisebb, egyre kisebb lesz, aztán majd valami megépül... Nem feltétlenül csak szubjektív emberi hibákból adódik, hogy a kerületi tanács vezetője ezt mondjuk kevésbé látja fontosnak. Hanem kevésbé láttatják fontosnak vele, mert a másik sokkal kézzelfoghatóbb. Szóval az, hogy egy nem tudom... az eszmei, politikai nevelő munka az ismeretterjesztő előadásokon így történik, vagy sehogy sem történik, ez eléggé nehezen megfogható... Próbálják megoldani, csak mindig valahogy úgy van, hogy erre már nincs pénz. Szóval már az iskolahálózatra is nagyon nehéz kiszorítani azt a rengeteget, amibe végső soron kerül. S ez nem egy termelő ágazat. Tehát úgy érzem, hogy a népművelés az már végleg úgy van, hogy ha ott csak valamit is csinálunk, az már nagy eredmény, tehát ezzel már dicsekedni lehet. Ha nem történik semmi, akkor azt sajnáljuk. Azt mondjuk, hogy a fene egye meg. Már megint nem sikerült előrébb lépni. Aztán ezzel be is fejeződik. Szóval, ettől nem lesz se beruházási stop, se egyéb. Az iparban a sikertelenség már egészen konkrét intézkedéseket eredményez. Itt, a kulturális téren sokkal jobban elkenődnek ezek a dolgok. Hogyha tizenvalahány százalék még most sem végzi el a nyolc általánost, fene egye meg, de nehéz. De ettől még nem mondták azt, hogy nyolc általános alatt 30 éves ember nem mehet el segédmunkásnak.” (19. sz.)

„— A népművelők feladata az emberek életmódjának a megváltoztatása, jobbá tétele, de ez elsősorban a társadalom alapjaitól is függ. A népművelő ezen valamit simíthat vagy csiszolhat, de addig, amíg segédmunkásokra van szükség a társadalomban, amíg betanított munkásokra van szükség, amíg nem célja, hogy mindenki szakképzett és tanult munkás legyen, addig... Szóval adva vannak olyan objektív társadalmi feltételek, ami mellett a népművelő csak olyan virág lehet a kalapban, bokréta a kalap mellett, de alapvetően ezen nem lehet változtatni.

— És elvárja szerinted a társadalom, hogy a népművelő ne csak virág legyen a kalapon?

— Igen, én úgy érzem, hogy amikor a népművelők feladatait meghatározzák, akkor egyszerűen rájuk akarnak szólni mindent, azt hiszik, hogy ők majd képesek lesznek erre, tehát gyakorlatilag elhárítja magától a társadalom ezt a felelősséget. Egy kicsit az okta-



tási rendszer is elhárítja magától a felelősséget, hogy majd, amit nekünk nem sikerült megoldani, majd a népművelők megoldják, mert majd a szabadidő kulturált eltöltésével milyen jó művelt emberek lesznek. Bizonyos fokig a népművelő nyakába igyekeznek olyan dolgokat varrni, amire úgyse képes.” (14. sz.)

„Van egyfajta nagy lendület elvben, de ennek az objektív feltételei nincsenek meg, legalábbis budapesti viszonylatban zömmel egészen biztos, hogy nincsen meg... a feltételrendszer csak akkor erősödhet, ha annak megvan a gazdasági alapja. Tekintve, hogy én nem vagyok gazdaságtörténész, valamint mélyebb betekintéssel sem bírok az államháztartás rejtelseibe, de azt tudom, hogy felelős személyek szerint túlzott reményeket sem most, sem a következő öt éves tervben nem lehet táplálni ezen a tárcán belül, azt hiszem, hogy ezek a lehetőségek nincsenek meg.” (17. sz.)

„— Az alapprobléma ott lehet, hogy az egész kulturális szféra nincsen egészen a helyén, elsősorban gazdasági életünkben. Ebből adódóan az irányítás csak azt tudja követelni, amit követel, mert ha nem így csinálná, ahhoz más feltételeket kéne adni.

— Hogy érted azt, hogy nincs meg a helye a gazdasági rendszerben?

— Úgy, hogy a kulturális ágazat még most is sokkal kevesebb anyagi támogatást kap, mint ahogy a szocialista társadalom felépítése megkívánná. Azt gondoljuk most, hogy a legfontosabb, hogy az emberek jól éljenek — anyagi értelemben. Ez valóban az is, de az a baj, hogy csak elvekben mondjuk, hogy fontos az, hogy *hogyan élnek* idejükkal, anyagi javakkal. Annak, hogy másként éljenek, nagyon súlyos anyagi feltételei lennének, ezt nem ismeri el a gyakorlat. Ebben a szituációban is lehetne ráadásul — ha nem is átütő mértékben, de — másképp csinálni a dolgokat. Nagyon fontos lenne, mert nem tudjuk még, hogy hogyan kell pontosan csinálni, és ha nem kezdetünk kísérletezni, hogyan lehet másképp és tevékenységfolyamatokat végigvinni, akkor véletlenül hiába történik olyan változás, hogy megkapjuk a szükséges összeget, nem tudunk mit kezdeni vele. Nincs elég lehetőség arra, hogy a szemléletváltás — csak azért az anyagi támogatásért, és nem is többért, mint ami van — megtörténjen.

— Érettnek érzed-e a helyzetet arra, hogy a megfelelő anyagi támogatással ez a népművelő társadalom tudna mit kezdeni?

— Csak akkor, ha ezek az irányítási csatornák megtisztulva, ugyanazokat az elveket vinnék tovább a gyakorlatba, amit elvekben lefektettek. Képes is lenne rá a népművelő társadalom, meg nem is. Igazából nem, de meg tudná kezdeni azokat a tevékenységeket, kísérleteket, amiket már így is lehetne éppen csinálni, még ha kevesebb pénzből is. Tehát minél több olyan népművelő kellene, aki tágítani tudja a lehetőségek határát, viszont a jelenlegi helyzetben mintha az lenne, hogy egyre több tehetetlen, a sorsával mit kezdeni nem tudó ember marad a pályán és azok, akik ilyen szemlélettel és képességekkel rendelkeznek, hosszabb-rövidebb idő után elmennek a pályáról, mert eredménytelennek ítélik a munkájukat...

— Azt gondold, hogy az irányítás a valóságban nem azt kéri a közművelődéstől, amit deklarál, az csak deklaráció?

— Nem azt kéri, hanem a számszerűséget. Nem tud mit kérni, és nem tudja új módon kérni, csak a régi módon kéri, ami ugyanazt a gyakorlatot tételezi fel. Ez persze így túl általános, csak akkor lenne igaz, ha nem folya egy harc napjainkban. Épp azért, mert fo-

lyik, vannak kivételek, de hogy ezzel általában még ma is érvényesülni lehet, ez így igaz, és vannak kivételek, amikor lehetőség nyílik lépésre, de nagyon nehezen, nemcsak az irányítás, de a népművelő számára is.” (26. sz.)

## A szemléleti harcok; egyéni és csoportérdekek

Sokáig húzódott az idézetek sora? Valóban. Mentségünkre szolgáljon, hogy még így is sok-sok vélemény kihullott a válogatás rostáján. Fontosnak tartottuk viszont, hogy az olvasó ne csak a miáltalunk leszűrt következtetéseket ismerje meg, hanem azok tapasztalati anyagát, tartalmi vonatkozásait is, hogy módja nyíljon önálló megítélésre.

Milyenek is hát ezek az idézetek? **Hadijelentések a közművelődés frontjáról.** Furcsa egy háború, amelynek egyik felében — mondjuk a jobbszárnyon — úgy harcolnak, hogy nincs is ellenfél, s a harc célja, hogy a semmiből valami legyen. És gyakran előfordul, hogy mire „valami” lenne, a harcos elfárad és leteszi a fegyvert. Másik felében meg — mondjuk a balszárnyon — az ellenfelek ugyanazon eszme jegyében rontanak egymásnak. És győz a jobb pozícióban levő vagy a kitartóbb. Különbékét kevesen kötnek, és az ő véleményük nem is fogalmazódik meg interjúkban: a kérdés nem jelent számukra problémát. A furcsa háborúnak igazi nyertesei nincsenek (azaz csak vesztesei vannak), és frontjai szinte kiismerhetetlenek. Miért is? Mert a szakma mibenlétének, helyi feladatainak meghatározása helyett a helyi egyéni és csoportérdekek határozzák meg az egyazon eszmén belül dúló szemléleti harcokat. Nehogy azt higgye bárki is, hogy abban a művelődési házban nincs minden A-tól Z-ig divatos népművelési forma és cél megkövetelve, sőt végigvive, amelyről alanyunk mint az elképesztő arisztokratikus szemlélet példájáról beszél. Sőt, éppen ezzel a szemlélettel jól megfér az a jelenség, hogy a művelődési házat akkor is kiadjuk külső intézményeknek szakmai vagy társadalmi, politikai rendezvény céljára, ha a rendszeresen működő művelődési házi tevékenységformákat kell érdekében elnapolni vagy „kirúgni”. Hogyan függ össze ez azokkal a bizonyos érdekekkel? Többféle módon is. Egyrészt az anyagi támogatások és objektív feltételek megteremtésében: a kerületi irányításnak jobban érdekében áll, hogy a lakosság alapvető szociális érdekeit elégítse ki. Óvodát, iskolát, bölcsődét, utat. Ez azonban csak egy része az objektív feltételek megteremtéséből adódó konfliktusoknak, más részük sokkal inkább kapcsolódik csoport- vagy presztízsérdekekhez. Az apróbb átalakításokkal, tatarozásokkal kulturális célokra kialakítható helyiségek más — általában gazdasági jellegű vállalatok — birtokába kerülnek: ktsz, parókaüzem, könnyen győz a csatában egy művelődési intézménnyel szemben, és a könyvtár is magasabb presztízsű vetélytárs (bár az ő helyzetük sem irigylésre méltó). Még nincs meg minden területen és formában a közművelődésben való részvételi jog gyakorlási lehetősége.

Az interjúalanyok jelentős többsége nem ringatja magát illúziókban az anyagi feltételekkel kapcsolatban. Sőt, tudomásul is veszi ezt a helyzetet, és lát cselekvési-tevékenységi lehetőséget is, ennyiért és nem nagyobb támogatásért. Legföljebb csak arra kényszeríti őket ez a helyzet, hogy jobban átgondolják azt, hogy tevékenységükben mi a fontos, a lehetséges, miben számíthatnak valós eredményekre, s így érdekükké válik, hogy sikra



szálljanak elképzeléseikért — addig, amíg türelemmel bírják. A szorító helyiség-feltételeknek egyébként van egy jó irányú ösztönző ereje is: rákényszerít arra, hogy erősödjön a kapcsolat más intézményekkel, jobban szétszűrődjön a közművelődési tevékenység hatása. Ugyanakkor ezen kényszerítő helyzet végiggondolása, egy kevesebbet markoló, de a munka kiválasztott részét tudatosan megfogó népművelői magatartás sorozatos konfliktusokat eredményez az érdekek ütközésének másik harci terepén. Sőt, az igazi ütközetek itt dűlnak. A tanácsi irányítás érdeke, hogy a különféle irányelvekben, határozatokban vázolt feladatoknak eleget tegyen, azaz eleget tessen minden területen (gyakran túlbuzgóságában ott is, ahol rá nem vonatkozhat, hiszen pl. nincs is cigánylakossága). Az irányítás azonban nehezen megoldható problémákkal küszködik. Apparátusa kevés ahhoz, hogy egy nagyobb kerületben ellássa a rá váró feladatokat, de ha még nagyobb létszám is állna rendelkezésére, akkor is a minimumon teljesíthetne, mert az anyagi és erkölcsi ösztönzés módszerével eszközök hiányában nem élhet, vállalati üzemi demokráciát, szemléletet nem sérthet (legfeljebb csak sértegethet). Marad tehát — interjúalanyaink egybehangzó véleménye szerint — saját intézménye, amelyből egyrészt mindenféle feladatteljesítést ki akar préselni, hogy jól tudjon elszámolni, másrészt ezen túl is minden — intézményi önállóságot sértően — apróbb ügyekben fenntartja magának a döntési jogot, mert ezzel tudja csak irányítói szerepét kiélni.

A tanácsi művelődési házak jelentős része kettős irányítással működik. Ennek első bizonyítékát a Fővárosi Tanács megbízásából végzett 1974. decemberi vizsgálat szolgáltatja. Az irányítás rendszerét figyelő vizsgálat szerint a húsz igazgató közül 11 folyamatosan köteles beszámolni felettesének. További 7 főnek is havonta egy-két alkalommal ellenőrzik munkáját. Az ilyen fokú ellenőrzés illuzórikussá teszi az egyszemélyi felelős vezető önállóságát. A hetenként többszöri beszámoltatás olyan részleteket is elemez, amelyek boncolása nem e szintre való. Az önállóság valóságos korlátozottságát mutatja a jutalmazás önállóságának kérdése is. A húsz intézmény vezetője 17 esetben adta azt a választ, hogy a tanács igényt tart a jutalmak jóváhagyására, és hogy ez nem elvi vagy formai jog, bizonyítja az is, hogy nyolc intézmény esetében volt már példa arra, hogy e jóváhagyás hiányában nem kaptak jutalmat az igazgató által javasolt személyek. Ugyanakkor az is előfordult négy esetben, hogy az éves munkaterv készítéséhez egyáltalán — sem szóban, sem írásban — nem kaptak az igazgatók instrukciót, irányelvet. Láttunk példát arra is jelen anyagunkban, hogy a tanács rendszeresen nem hagyja jóvá egy intézmény éves munkatervét. Egyébként minek is, az írás problémákkal járhat, és az instrukciókat úgyis elmondják irányító tevékenységük közben. Azaz a bürokratikus jellegű irányítás könnyebb, az irányító fél számára kedvezőbb felét használják.

Ez tehát egy 1974-es kép volt, de hogy a helyzet a Fővárosi Tanács törekvései ellenére négy év alatt továbbra sem változott, arra tanúk az interjú anyagai. S ez egyben arra is bizonyíték, hogy a feladatrendszer kidolgozásáig, a népművelés szakmává válásáig, az irányításban a szakmai elvek érvényesítéséig nem fog változni a helyzet. Az interjúk megközelítés jobban árnyalt képet nyújt, mert szerencsénkre néhány népművelőt a tanácsi irányítás apparátusában találtunk meg, vagy művelődési házas munkahelye előtt dolgozott az irányításban. Kérdőívünkben is újra rákérdeztünk arra, hogy az igazgató „milyen mértékben tud befolyást gyakorolni intézménye terveinek kialakítására”. A kérdésre

adott válaszok bizonyos javulást mutathatnának az 1974-es helyzethez viszonyítva, ha a mélyinterjúk nem adnának arra elégséges anyagot, hogy a „nagy befolyás” biztosítása milyen harcokat takar, és hogy a harc feladással is járhat. Nézzük meg a kérdőívek eredményét! A válasz az „egyáltalán nem”-től a „nagy befolyást gyakorolok rá”-ig ötfokú skálán helyezkedett el. A nyolc igazgató közül egy úgy érzi „alig”, kettő közepesnek ítélte befolyását, egy „meglehetősen nagy”-nak és csak négyen „nagy”-nak. A „nagy” befolyás legfontosabb tényezői egy esetben „szakmai súly”; egy esetben a „beosztás”; egy esetben a „szakmai tudás” és az „összeforrott stáb” — tehát az intézmény belső kollektívájának erejéből, tudásából táplálkozó vezetői magatartással szövetkezett szakmai tudás, egy esetben pedig egy eléggé zavaros összetevőjű képlet: a nagyfokú befolyás biztosítója „az irányító szerv és a társadalmi szervek „kívánságai” (szó szerint idézve), szövetkezve a „szakmai súly” és a „személyes kapcsolat” erejével. Az összetevők értelmezésére két feltételezésünk van. Vagy a személyes kapcsolatok biztosítják azt, hogy az irányító szerv és a társadalmi szervek „kívánságai” megegyeznek az igazgató kívánságaival, elképzeléseivel, vagy esetleg ezen kívánságok kielégítése árán végezheti önállóan további és lényegesnek tartott munkáját. A nyolc intézményből háromnál egyértelműen nincs az igazgatónak — s így a munkatársaknak sem lehet — döntő befolyása a tervezésre, s így a munkavégzés menetére sem.

A válaszok közül szimpatikusnak látszik a „beosztás” jelentőségének felvállalása, ami — s ez jelen esetben teljesen független a végzett munka tartalmi értékelésétől — mutatja, hogy a vezető saját területén elvi alapon meghatározó személy, tehát módjában áll bizonyítani, hogy hosszabb távon jó vagy rossz, amit és ahogyan csinál — ő és az intézmény. Ez a magatartás azért is lényeges, mert nem tartalmaz a munkatársakkal szemben sem felelősség-áthárító kibúvókat: „én is ezt szeretném, de értsétek meg, hogy nem engedek”.

Az „összeforrott stáb” első helyre való helyezése pedig jelzi (és ezt megfigyeléseink is alátámasztották), hogy az intézmény kollektívája a munka tervezése és végrehajtása közben gyakorta áll szemben a felsőbb irányítással, munkáját folyamatos csatározások közepette végzi. Tehát még a kérdőív szárazabb adatai sem szívderítőek, s egy másik kérdésre adott válasz is további bizonyítékot szolgáltat. Az igazgatók közül négyen munkájuk önállósági fokát szintén kicsinek vagy közepesnek ítélték, arányaiban rosszabbul, mint az intézményvezetők (l. 47. sz. tábla).

Tehát az intézmények irányítása az esetek legalább ötven százalékában kettős, a kerületiek részéről „mindenféle” eredmények felmutatásának és a személyes hasznosság bizonyításának érdekével befolyásolt. Aki ezekkel az érdekekkel nem azonosul, vagy helyzetét felmérve reménytelennek látja az érdemleges koordinációs tevékenységet, szintén csak ideig-óráig marad a tanácsi apparátusban.

Nézzük most az intézményben dolgozók érdekeit! Szemléletük, népművelő-típusba sorolhatóságuk szerint határozódnak meg érdekeik. Ők is eredményt akarnak felmutatni, létük, tevékenységük fontosságát, eredményét bizonyítani. A „nyüzsgő” népművelő értékrendszerébe jól illeszkedik a „mindent kielégíteni” elvárásnak való megfelelés. Ez az eset is kiválthat csatát, ha a kerület illetékese nem ilyen módon gondolja a követelmények kielégítését, nem vállal érdekazonosságot a „mindenből egy kicsit és szép nagy rendezvényeket” elképzelésekkel (l. 14. sz. interjú részletét). A „nyüzsgő” típus azon-



ban ritkábban kerül ilyen jellegű problémák miatt konfliktushelyzetbe. Annál inkább a „felvilágosító” és a „katalizátor” népművelő. Az ő érdekük pedig vagy az ismeretek átadása, nevelés — ami feltételez egy állandóbb jellegű kapcsolatot és tevékenységet, kevésbé tűri a változásokat —, vagy pedig lényegi harcban áll az akciószerű kampánymunkákkal, mert csak a folyamatok építése érdekli, és semmilyen tevékenységet nem akar kívülről ráerőszakolni alanyaikra.

Föllelt „érdekeink” elsősorban nem anyagi jellegűek, hanem a munkamegosztásban elfoglalt helyből és egyéni, munkával szembeni elvárásrendszerekből szövednek. Budapesten lehet még állást találni, és anyagilag még rosszabbul se kell hogy járjon a munkahelyet változtató. Az már persze nem mindegy, hogy a tevékenység elismerésre talál (akár anyagiakban is) vagy csak éppen megtűrt, vagy végigvitelét megakadályozzák.

Az érdekek mögött, azokat át meg átszöve húzódnak a szemléleti problémák. A párt-határozat nem pótolhat szakmai feladatrendszer. A közművelődési párthatározattal és törvénnyel mindenki egyetért, sőt mindenki azt idézi, amikor követeli vagy bizonyítja a maga igazát. Kénytelenek vagyunk azonban úgy vélni, hogy az a magatartás és szemléletmód, amely a helyi adottságokkal: az intézményi objektív feltételekkel, lakossági igényekkel és életmóddal nem számol, hanem ezektől függetlenül alakít ki „felülről” elvárásokat, az csak a betűt idézi, de a szellemmel (és szóval is!) ellentétes. Csak azért, mert egy intézménytípus feladatköre most van kialakulóban, társadalmi presztízse csekély, nem lehet minden — más tekintélyesebb intézményekre nehezebben ráróható — feladat elvégzését leverni rajta, mert a megoldás csak a papíron lesz igaz. Ugyanakkor gátjává válik a fejlődésnek, az olyan profil kialakulásának, amelyre semmi más intézménytípus nem alkalmas, s amelyre a társadalom fejlődése, egészséges légköre szempontjából múlhatatlanul szükség van. Márpedig úgy néz ki, hogy a közművelődési párthatározat minden követelése egyforma erővel a művelődési házakra hárul, elfeledve azt a speciális szerepkört, ami a kultúra elsajátításának aktív módjára, kölcsönös kommunikációs viszonyára, szélesebb tömegek alkotóképességének fejlesztésére, igények kielégítésére és fejlesztésére vonatkozik. Az egész országra és társadalomra érvényes feladatok csak helyzetének megfelelően kérhetők számon egy intézménytől, és bizony, bizony kimarad az a többek által is hiányolt lépcsőfok, ami az országos feladatok helyi adottságoknak és problémáknak megfelelő lebontását jelentené. Eredmény: a kulturális vegyeskereskedés, ahol minden történik, de mégsem történik semmi.

Nehogy azonban bárki is azt gondolja, hogy a helyzet azért alakult így, mert a közművelődési párthatározat vagy törvény túl széles skálán állított föl követelményeket. Sőt, hogy egyáltalán nyílt harc kérdésévé válhatott a művelődési ház intézményhálózatának tevékenysége, jelentős mértékben a határozat következménye. A határozatoktól és a törvényektől azonban semmi sem változik meg automatikusan, hiszen ugyanazon embereknek kell(ene) végrehajtani, mint akik a határozat előtt dolgoztak, és úgy, ahogy. Nem kell hát csodálkozni, hogy egy bármilyen határozat is vulgárisan értelmeződik, mikor a társadalom jelentős része ehhez szokott. Egyébként az ily módon való gondolkodás és cselekedet egyszerűbb is, tehát sokaknak kényelmesebb. A kényelmesség és a megkövesedés, a megkövesedés és az érdek. Mindezek abba az irányba visznek, hogy egyszerűen tudjunk szép eredményeket felmutatni, s szemléleti alapja ennek az ötvenes évek szem-

lélete — meg a régebbi korokból is ránk maradt évek szemlélete —, a statisztikaszerűség, ami számokban akarja mérni, amit nem lehet.

A „vegyesboltok” mellett még egy jellemző tünete van az ilyen szemléleti hibáknak: a divatszerű árucikk-kínálat. Jaj annak az intézménynek, amelyik megelőzi a divatot (például előbb akar kapcsolatot az iskolákkal, mint ahogy ez divatba jönne), és jaj annak, amelyik lekésik vagy nem kívánja követni (például úgy látja, hogy rossz intézményi feltétele nem teszi alkalmassá kismama klub működésére). Általános betegség a formákban való gondolkodás a tartalom rovására. Jellemző tünet a kerületi sovinizmus is. Mintha nem egy nagyváros intézményhálózatáról lenne szó, hanem önálló, egymástól távol eső fejedelemségekről. Az önálló fejedelemség nem fogad be folyamatos tevékenykedőt a szomszédos fejedelemségből (jóllehet nem is egy folyó vagy villamosmegálló, hanem csak egy úttest választja el őket egymástól). Az erre vonatkozó idézeteket már nem is tartottuk érdemesnek közlésre, annyira közhelyek. S mindezt természetesen az alapellátás tevékenységének hangsúlyozása miatt, amely meg — természetszerűen — nem érvényesülhet a sok feladat teljesítés közepette. Ahol igen, az még leginkább az ifjúsági és nyugdíjas klubok munkájában.

A helyzetet súlyosbítja az elégtelen intézményi ellátottság, ami miatt jogos elvárások kerülnek szembe egymással. Mit válasszon egy intézmény céljaul? Az igényfelkeltést vagy igénykielégítést? A több tízezer fős kerületekben mindkettő jogos elvárás. Szakmai hiányosságok miatt, az igényfelkeltés és -kielégítés dinamikus összefüggése felismerésének hiányában a két törekvés még ott is szembekerül egymással, ahol az intézmény nagysága, felszereltsége — kis hangsúlytevessel — mindkettőre alkalmat adna. Ott pedig, ahol a körülmények csak egyféle tevékenység-irányultságra adtak, elkerülhetetlenül konfliktusokhoz vezet a helyzet: egy-egy emberen belül is, az intézményi kollektíván belül is, az intézmény és irányítása között is. Az esetek többségében a „harcot” nem a körülmények mérlegelése, a kerületek között lehetséges kapcsolatok, fővárosi szempontok vagy a potenciális közönség aktív „kikövetelése”, megalapozott szakmai megfontolás dönti el, hanem a személyes érdekek, érdeklődések irányultsága és a pozícióharcok kimerítése. Hangsúlyozzuk, hogy a helyzet kiváltó oka egy objektív körülmény: kevés a lakókörzetek intézményi ellátottsága, hiányoznak az apróbb, lakóhelyhez közel eső közösségi találkozási lehetőséget biztosító klubszerű intézmények. Ilyenek természetesen alakulhatnak lakóhelyi kezdeményezésekből is, épületek (főleg lakótelepen) alagsorában, padlástérben, használaton kívüli mosókonyhában stb. Mégsem alakulnak. Miért is? Az ötlet fölvetődésekor először is a lakók vívják meg harcukat egymással: kinek, hogyan zavarja nyugalma egy zajosabbnak ígérkező közösségi helyiség, ki, miért használhatja és milyen felszereléssel stb. Aztán ugye jön a hivatal. Be kell jelenteni a tanácsnál, engedélyeztetni működését. Akkor talán fenntartót is kellene találni, ellenőrizni, de hát honnan? stb., stb. Az ilyen — sajnos nem túl gyakori — kezdeményezések rendre vagy az érdekegyeztetések nehézségén, vagy a hivatalon sorra elakadnak.

A népművelés mozgalmából intézményesült, az intézményesülés fejlődésének anyagi szakmai feltételei lennének... A lakókörzetek közösségi helyeivé a terek-parkok váltak — legalábbis amikor az időjárás megengedi. Igény tehát van, de hol az az intézmény, intézményi munka, amelyik a tereken fölvetődött, de még kialakulatlan igényekre reagálna, er-



re szervezné szolgálatait és szolgáltatásait folyamattá alakítaná? Akkor talán a meglevő intézmények a már megfogalmazódott konkrét igényekre reagálna, kiszolgálva és továbbfejlesztve őket? Azt sem igazán! Legfeljebb helyiséget adnak egy valamilyen érdeklődésű csoportnak, körnek, tanfolyamnak, helyiséget, előadót, vezetőt, ellenőrzést, szolgáltatnak — ami természetesen fontos, de önmagában nem elégséges, mert a továbblépést még az adott érdeklődésnek megfelelően sem tudja biztosítani, mivel más feladatai vannak, mert alapellátást is minden szinten..., mert nincs a fejlesztésre pénz..., mert így sokkal kényelmesebb is..., mert ... nincs szakma és az összefüggések mereven szétválasztódnak, mert ..., mert... Kialakul egy ördögi kör. E körből vagy kilép a népművelő, vagy körbe-körbe jár. A sok körben járásnak meg gyönyörű „eredményei” lehetnek. Hajlunk arra, hogy igaznak fogadjunk el egy mostanában hallott „pletykát”. Az egyik intézmény műszaki-gondnoki gárdája feljegyzést írt a kerületi tanácshoz, hogy ők is szabad szombat-vasárnapot követelnek maguknak. Miért csak a népművelők mentesülnek a szombat-vasárnapi munka alól? Pletyka, de igaz lehet, hiszen az intézmények egy részében reggel 9-től délután 5-ig tart a hivatalos munkaidő, és sok helyen még csak esti „ügyelet” sincsen. Minek is egy hivatalban? Hogy a látogatók nem ilyenkor jönnek? Aki ilyen esetekben nem így látja megoldhatónak a végezni kívánt munkát, annak bizony hosszúra nyúlik a munkaideje; az időmérleg tanúságai szerint napi 10 órára. Miért lettünk e kérdésnél ilyen indulatosak? Láthattuk már eddig is és majd a későbbiekben is: ez a tevékenységmód, ez a feltételrendszer és munkavégzési kíváncsóság nem csupán hatástalan közművelődési tevékenységet eredményez, nem csupán a szakma hitelét rontja, nem csupán társadalmi hatékonyságát gátolja, hanem mindezek felül káros hatással van a népművelő személyiségére, munkavégzésére, fejlődésére. A szakma és a ráirányuló elvárás és feltételrendszer akadályozza a benne dolgozók fejlődését, konzerválja felületes magatartásukat. Tulajdonképpen csak a „nyüzsgő” típusnak hagy érvényesülési terepet, és megrekeszti őket fejlődésükben, még jóértelmű szervezővé válásukat is megakasztja, pedig az ő értelmes és tudatos jelenlétük alapvető szakmai követelmény is (bár önmagukban nem elégségesek).

Gondoljunk csak vissza az interjúkra! Milyen bizonytalanságok, mentegetőzések hangzanak el, amikor a „népművelő szakma” fogalom kíváncsodik a mondatokba. Van, aki következetesen „műfajnak” titulálja, van, aki visszakérdez, hogy helyesen használja-e ezt a kifejezést, és van, aki bizonyítja, hogy ez a szakma különbözik és miben különbözik más szakmáktól, ő ezt tanulta, tudja is, akarja is, de ki fogja már végre egyszer el is hinni neki? Mikor tudja a szakma szakma voltát bizonyítani a közönség, a közvélemény és az állami irányítás előtt?

Ha megkapja a bizonyítás feltételeit — s ezek nem mindig csak anyagi kérdések —, ha legjobbjai nem távoznak reményt vesztetten a harcterről, ha a „szervezők” mellett az összefüggéseket keresők és látók is támogatást kapnak munkájukhoz, ha a közművelődési párthatározat szellemében egészséges feladatmegosztás alapján láthatja el feladatát, ha sikerül a munkamegosztásból következő érdekellentétek feloldása, illetve a határozat szellemének értelmében egy magasabb szinten való megfogalmazása. Ha természetes lesz, hogy jut idő az év eleji tanévelőkészítő értekezleten a közművelődési szakember oktatást kiegészítő elképzeléseinek megbeszélésére, ha természetes lesz, hogy egy önálló kiállító helyiséggel rendelkező művelődési ház feladata lehet rávilágítani arra, hogy milyenek és milyenek lehetnének a köz intézményei.

Hogy sikerülhetne az a bizonyos érdekegyeztetés? Az objektív feladatrendszer, szervezeti, intézményi feltételrendszer, tehát a szakma kidolgozása az egyetlen megnyugtató megoldás. Addig is a bizalmi elv alkalmazása tenné lehetővé, hogy a gyakorlat pozitív módon befolyásolja a szakma kialakulását, és vele párhuzamosan a szakmai irányítás megerősítése (amely nem a tanácsai irányítás jellegéhez és lehetőségeihez kötődik) segíthetné ezt a folyamatot.

Egyik interjúalanyunktól frappáns kötetcímet kölcsönöztünk, de a cím — természetesen — nem azonos síkon helyezkedik el a talált népművelőtípusainkkal, és jobb, ha még cím minőségében is külön értelmezzük a mondatot, amikor tartalmi vonatkozásokat gondolunk végig. Van a pályán „beletörődő” (az a bizonyos kb. 1/5 rész), de ne tévesszük őket össze a kerékkötőkkel: egy kidolgozottabb elvárás és céltudatos szakmai rendszerhez alkalmazkodva helyzetük, viszonyaik és személyiségük másként alakulhatnak, de objektíve is jobb szakmai munkát segítene „nagyot” nem akaró, ám megfelelni kívánó magatartásuk. Az „átutazók” arcuk sem egyforma. Van, aki valóban csak ide tévedt és alkalomadtán továbbáll, de ne feledjük el, hogy semmi okuk nem támad itt-tartózkodásuk közben a maradásra, sőt sok közöttük a „megszállott”, aki éppen ezért keresi makacsul a szándékainak teret adó munkaalkalmat. Akad — bár kevés — „megszállott” maradó is. Gyanús szó a „megszállott”? Nem: közöttük nemcsak romantikus álforradalmárok, hőzöngők, követelőzők vannak, hanem széles körű ismeretekkel rendelkező, reális helyzet-látó és abból — szocialista társadalmunknak megfelelő — megoldásokat kereső és tudó (félünk leírni a szót, de hát így tartjuk igaznak) forradalmárok is.

Vizsgáljuk csak meg az életút-választások ismertetését (I. 51–65. sz. táblák)! Mintánk 92%-a „társadalmi-aktív” típusba tartozik: ez az életfelfogás „nagyon” tetszik 64%-uknak, inkább tetszik 22%-nak és kicsit tetszik 6%-nak. Milyennek is fogalmaztuk meg ezt a típust? A társadalom ügyeiért élő ember, akit betölt és elfoglal a közügyek figyelme, akinek célja, hogy társadalmilag aktív létén keresztül változtasson a dolgokon; harcos, aktív és nyitott típus, akinek a társadalom változtatása, javítása áll élete középpontjában. Ehhez a szemlélethez társul egy „munkacentrikus” életelv magas szavazataránya: 72% (ennek megoszlása a fentiek szerint 34–38–15%). Mindezeket nem lehet figyelmen kívül hagyni még akkor sem, ha tudjuk, hogy a munkához való aktív viszony magasra értékelése sokszor takar nem tudatos, nem átgondolt látszatelemek és magatartásokat. És idézzük fel mindjárt a társadalmi légkör befolyásoló hatásáról szóló interjúkat, a vádat, hogy nem kéri senki, hogy „létezzen valahol”, pedig „nagyon szeret itt lakni”. Érdekes az is, hogy a hosszasan ismertetett belső harcok és gyakori fegyverletételek ellenére, milyen nagy arányban utasítják el a „csalódott” életutat: 93% (egyáltalán nem tetszik: 66%, inkább nem: 23%, kicsit nem tetszik: 4%). A cselekvéshez indítékot adó eszmék közül az „autonóm” eszme 85%-uknál talál vonzásra (42–31–12% megoszlás-erősségekben), a társadalomban „önös” jellegű magatartást pedig 60%-uk elutasítja (megoszlás-erősség: 16–29–15%). Makacs tenniakarásuk, felelősségérzetük érdemes kell hogy legyen politikai és szakmai bizalomra, arra, hogy munkájukból kialakul, felnő egy szakma.

„— A saját perspektívádat hogy látod ebben a szakmában? Ráteszed az életedet, hogy szélsőségesen fogalmazz?”

— Igen. Ez volt a döntésem, amikor ezt a feladatot elvállaltam. Az az igazság, hogy nem is tudnék igazából elképzelni a magam számára más területet.” (26. sz.)



A jelenlegi helyzet ellentmondásosságát érzékelteti még egy kérdőív-kérdéscsoport értékelése (l. a 49–50. sz. táblákat).

Megkérdeztük, hogy társadalmi szinten mi az a három tényező, ami a szakmai előrelépést (sikert, megbecsülést) leginkább és legkevésbé, jelen munkahelyén leginkább és legkevésbé és melyeknek kellene leginkább és legkevésbé befolyásolni. Kérdésselvetésünkkel abból indulunk ki, hogy a társadalmi szinten sikert, illetve sikertelenséget biztosító tényezők ideális esetben megegyeznek az egy adott művelődési házban is sikert biztosító tényezőkkel (intézményi elvárás–társadalmi elvárás egyezése), és ezek megegyeznek a népművelők szakmáról alkotott elképzeléseivel (társadalmi, csoport- és egyéni elvárás). Ezen szálak mentén egyben képet kapunk arról is, hogy milyen viszonyban van az általános társadalmi érdek a konkrétan megnyilvánuló (érezhető) társadalmi érdekekkel, ez hogyan viszonyul az intézményi csoportérdekhez és egyéni érdekhez, egyéni elképzelésekhez (a „kellene”-hez).

Táblázataink tanulságai a következők:

1. Társadalmi szintről és intézményi szintről, a jelenlegi munkahelyen, érzékelhető elvárások egyezésében, illetve eltérésében:<sup>5</sup>

- a legkevésbé befolyásoló tényezők kis szavazatszámokkal, elszórta jelennek meg; feltűnő, hogy egy szakmai szempontból nem lényegtelen kérdés, „az egy munkahelyen eltöltött idő” minden negatív szavazatban elég „előkelő” helyen szerepel;
- az önálló munkavégzés a társadalmi szintről érzékelhető elvárások között nem szerepel az első helyeken, míg az intézményi szinten igen; az alkalmazkodás és a felettesekhez való jó kapcsolat viszont társadalmi szintről nyer nagyobb elismerést;
- feltűnő, hogy míg az elméleti felkészültség a második, illetve társadalmi szinten a harmadik helyen pozitívan értékelődik, a legkevésbé befolyásoló tényezőként is megjelölnek: társadalmi szinten első, intézményi szinten a második-negyedik helyen.

A társadalmi és intézményi szintről érzékelhető elvárások egy-két helyen jelentősen eltérnek, méghozzá az elméleti felkészültség és önállóság kérdésében negatívan, ugyanakkor a szubjektív befolyásoló tényezőknek nagyobb a szerepe a társadalmi – azaz az intézmény szintről érzékelhető irányítási – elismerésben. Az intézményeknek az önálló munkavégzés jobban érdekében áll, mint a közvetlen irányításnak, az elméleti felkészültség szerepét pedig mindkét esetben megkérdőjelezi, hogy „legkevésbé befolyásoló” tényezőként is megjelenik. A negatív szavazatok szórtsága azt látszik bizonyítani, hogy ezeket ki-ki saját munkahelyén jelentkező hibákból kiindulva választotta, és a hibák jelentősen különböznek egymástól.

2. Társadalmi szintről érzékelhető elvárások és egyéni (szakmai) vélemények szerinti kívánatos tényezők egyezése, illetve eltérése.<sup>6</sup>

- az elméleti felkészültség elismerésének kívánsága magas pontszámmal és egyértelműen áll az első helyen, ellenszavazat nélkül, a szervezés mögöttese a második helyre szorult;

- a kívánság szintjén az önálló munkavégzés mögött megjelenik tényezőként a művelődési házat látogatókkal szükséges tartalmak, jó kapcsolat és az új formák, lehetőségek ki-munkálása;
- a „kellene” szintjén az alkalmazkodás és felettes szervekkel való kapcsolat a 12–14. helyre szorult, nem kap szavazatot a népművelési szakzsargon használat és a megfelelő haveri-baráti társaság kiválasztás;
- előkelőbb helyen van az egyéni, szakmai véleményekben az egy-egy szakterület alapos ismerete, a pályázatokon való részvétel jelentősége, a szorgalom-munkabírás;
- az egy munkahelyen és a szakmában eltöltött idő nagyságának jelentőségét a „kellene” szintjén ugyan fontosabbnak ítélik, mint jelenlegi szerepét, de még így is elég hátul és kevés pontszámmal jelenik meg;
- a publikációk fontossága rosszabb helyezést ért el a „kellene” szintjén;
- a jelenlegi helyzetről alkotott ítéletek pontszámai jobban szóródnak, a „kellene” szintjén pedig jobban koncentrálnak az első helyeken fontosnak tartott tényezőkre;
- a „nem kellene” befolyásolni elutasításokban megjelenik a jelen helyzetben erősen befolyásoló két tényező: az alkalmazkodás és a felettes szervek személyeivel való jó kapcsolat, de az egy helyen töltött idő nagysága is.

A társadalmi szintről érzékelhető elvárások és az egyéni „kellene” vélemények egyetlen helyezésben sem találkoznak egymással. Véleményünk szerint, a valódi társadalmi elvárások (nagyközönség, állami irányítás, szakma) nagyjából megegyeznek a népművelők által a „kellene” kategóriában megfogalmazottakkal. Jelen helyzetben – a magunk részéről – a kialakult sorrendnél (de még inkább a pontszámánál) fontosabbnak tartjuk a publikációk megjelenését, mert jó irányban befolyásolhatná a társadalmi közvéleményt, a szakma fejlődését, elismerését. A nagymértékű fluktuáció és a szakmai munka végzéséhez szükséges idő nagysága miatt pedig az egy munkahelyen eltöltött idő figyelembevétele jelentős. Az ítéleteket a jelen helyzet visszasságai természetesen torzítják: az elméleti felkészültség érvényre jutásának problémái erősítik e tudás elismerésének erős kívánságát, amely feltevést megerősíti az elméleti tudással közvetve összefüggő publikációk hátrasorolása. Hasonló lehet a helyzet az egy munkahelyen eltöltött idő megítélésénél is. Láthattuk, hogy éppen a szakma legjobbjai mozdulnak nagyobb gyorsasággal, míg a leggyengébb erőkről fogalmazódott meg az a vélemény, hogy csak odább lökni lehet őket. Jelenleg a szakmai közvéleményben nem jut elismerés az egy munkahelyen hosszabban tartózkodóknak.

Az elméleti (azaz a szakmai és politikai) felkészültség szerepét társadalmi, intézményi és egyéni elvárás szintjén is fontosnak tartjuk, mert csak megléte esetén indokolt a népművelő szakmával szembeni bizalom. Helyesnek tartjuk azt is, hogy általános szempontként megelőzi a szervezőkészséget, hiszen amennyiben egy személyen vagy egy intézményen belül várjuk el meglétét (!) – és e kérdésre még visszatérünk –, a szervezni tudás mit sem ér az elméletben való jártasság nélkül, mert kiszolgálója lehet torz törekvéseknek is.

Nézzünk végig a „kellene” első hat helyen szereplő követelményeken: elméleti felkészültség, szervezőkészség, önálló munkavégzés képessége, új formák-lehetőségek felfedezése-kimunkálása, tartalmak, jó kapcsolat a művelődési házat látogatókkal, egy-egy szakterület alapos ismerete. Lehet, hogy a társadalmi elvárás szempontjából, az első két hely kivételével, a sorrend – az adott társadalmi, szakmai helyzettől függően – más-más alakul-

<sup>5</sup>L. 49. sz. tábla.

<sup>6</sup>L. 49–50. sz. tábla.



lást kívánhat, de véleményünk szerint az elismerés fontosabb kívánságai helyesen szerepelnek. Ezek érvényesülése az irányítási-intézményi-szakmai munkában tehát társadalmi érdek. Egy-egy terület, intézmény közvetlen irányításában az érdeksorrend másként alakulhat: nagyobb vagy kisebb hangsúlyt kaphat pl. egy-egy szakterület alapos ismerete, a szervezőkészség stb., sőt, a követelmények viszonylagos előrébb-hátrább sorolásának tudása már társadalmi érdek is, mert elősegítheti az intézmények specializálódását, amivel egy időben megszüntetheti a „minden szinten, szinte minden” abszurditását.

A népművelők tehát — elvben — alapvetően és általában jól látják, hogy milyen típusú felkészültség, tevékenység felelne meg a társadalmi érdekeknek. Ehelyett viszont a kialakult tapasztalatok alapján az a kép rajzolódik ki, hogy a közvetlen irányítás érdekei nem egyeznek a társadalmi érdekekkel. Az intézményi érdek — vezetői elvárás — erősen, bár intézményenként különböző mértékben alkalmazkodik a torzult értékű érdekekhez, és szembekerül egy egészségesebb személyiség kiteljesedését, harmonikusabb munkavégzést, a szakmai tudás elismerését igénylő egyéni elvárás értékrendszerrel is. E megállapításunk — tapasztalataink szerint — ugyancsak az esetek 50%-ára igaz, a helyzet mégis rosszabb ennél, mert a különböző érdekelvadások ritkán egyeznek ugyanazon a helyen: így helyesen alkalmazott irányítási elvárás ütközhet torzult intézményi elvárással (érdekkel) és fordítva, illetve ugyanilyen variációs lehetőségek vannak az egyéni érdekek (tulajdonságok és elvárások) jelentkezésekor is, tehát a **népművelői munka végzése az esetek túlnyomó többségében alig elviselhető konfliktusokkal terhes.**

Fejezetünk induló kérdése az volt, hogy a művelődési házak munkája miért nincs hatással (vonzással) a pályára kerülésben, a szakma milyen népművelőtípus jelenlétét preferálja vagy gátolja. A felelethez először tömörítve áttekintettük a művelődési házak feladatainak elvi vonatkozásait és különbözőségét más művelődési intézményekétől, munkájukra vonatkozó közművelődés-politikai elveinket és ennek tükrében néztük a helyi irányítás, intézmények viszonyát, illetve az intézmények elvárásokkal szembesített feltételeit. Tanulságunk egy „harctéri jelentés”, ahol a harc oka a senki földje, azaz egy kidolgozatlan szakma mezején dülő szemléleti, munkamegosztásban elfoglalt helytől és személyes érdekektől, érdeklődési irányultságoktól meghatározott küzdelem. A harc senkit sem kímél, legkevésbé a szakmát magát (azaz a harcmezőt), de számunkra lehangelő ezen túl az is, hogy nem preferálja a legpozitívabb szakmát (termőföldet) alakító erőket sem.

A kép azonban még nem teljes, a népművelők munkájáról, e munka típusairól még csak megközelítő ismeretekkel rendelkezhetünk eddigi témaközelítéseink kapcsán.

#### IV. fejezet

## Munka és emberi-szervezeti viszonyok



Az intézmények munkáját befolyásoló tényezők: az állami-kultúrpolitikai irányítás társadalmi szempontjai, ennek megjelenése a közvetlen irányításban, a művelődési házat látogatók életmódja, kulturális szintje és elvárásai. Ezek közé lép be személyiségével, szakmai tudásával, népművelői beállítottságával a népművelő, hogy kialakítsa az intézményben folyó tevékenységet azon a szakmai színvonalon és abban az intézményi struktúrában, amely az adott korszakban létrejött. Ismerjük már a tapasztalataink szerint jellemző népművelőtípusokat, az általános kultúrpolitika és annak művelődési házakra vonatkozó elvárásait, elvárás rendszerének megjelenési formáit az intézmények közvetlen irányításában.

Meg kell még ismernünk ennek megjelenését az intézményi irányításban, intézményi csoportviszonyokban és struktúrában, illetve mindezek hatását a népművelőkre, az intézményi munkára.



## 1. INTÉZMÉNYVEZETÉS

Azt már láttuk, hogy az igazgatók ötven százaléka nem gyakorol jelentős befolyást intézménye munkájára, az intézmény kettős irányítással működik, a vezetői helyzet tulajdonképpen lehetetlen. Munkahelyi konfliktusait <sup>1</sup> a legerősebbnek ítélik minden beosztáscsoport (előadó, főelőadó, intézményvezető) között (az utolsó, 14. helyen), a munka megbecsülését és feletteshez való viszonyukat is hátrább sorolják, mint kollégáik (8–9. helyen). A kérdőívek szerint ötven százalékuk kíván állást változtatni. A kétes vezetői helyzet torzítja a vezetői magatartásokat, és nem teszi lehetővé a vezető által pozitívnak ítélt munkavégzés elismerését sem. A vezetők az esetek jelentős részében két tűz közé kerülnek, vagy nincsen elég eszközük az ösztönzésre. Nézzük a típuspéldákat!

„Én úgy gondolkodtam, hogy a legjobb munkatársakat kell megszerezni. Ezt egyébként az azóta végigjárt útjuk is bizonyítja; nem voltak rossz választásaim. Magamnak is új dolgokat kellett vezetőként megtanulnom. Az egész intézmény munkájához kell hozzáállni, s kicsit az embernek önmagában is át kell rendeznie a vegyértékeit. Pluszmunka mindenképpen az igazgatási teendőkből adódik. Gazdasági, technikai, egyéb kérdések, tehát amennyi egy intézmény vezetéséből adódik. Aztán a beosztottak lelkével való törődés – nagyon csúnyán fogalmazva. Ez is hozzátartozik a vezetői munkához. És gyakorlatilag a másik oldalról pedig az intézményt közvetlenül irányító testület, mindez rettentő sok energiát vesz el a vezetőtől. Ha a saját ötletekkel, jó kezdeményezésekkel előálló munkatársait meg akarja oltalmazni és kezdeményezéseiket ápolni akarja, hát gyakorlatilag én például két tűz közé kerültem.” (7. sz.)

„Alapkérdés ezen a területen, hogy olyan munkatársakkal rendelkezem, akik megfelelő felkészültséggel, bizonyos saját területet el tudnak látni. Ilyeneket találni rendkívül nehéz. Aztán folytatódik az a folyamat, ahogy a tanács irányítja a dolgokat az intézmények vonatkozásában, az igazgató is engedi a dolgokat úgy, hogy az előadók, munkatársak – és idézőjelben mondom – „önállóan” dolgozzanak. Egy ilyen konfliktushelyzetben, amiben a vezetés – már magamra értem – és a felügyelet, valamint alsóbb szinten munkatársaim vonatkozásában kialakult, hát gyakorlatilag majdnem áttekinthetetlenné válik a helyzet. Tudniillik, én felbátorodva, hogy mondjuk az iskolai közművelődés nagyon fontos dolog, ennek lesz perspektívája a felügyelet szemében is, és támogatást kapunk, amennyiben eredményt mutatunk fel, hagytam, igyekeztem egy munkatársamnak – akinek ez volt a munkaköre – maximális lehetőségeket adni. Na most, ők összeállítják, megalapoztak valamit, működnek a körök, sorozatok stb. És én jónak tartom, sőt szükségesnek tartom. Megkapom a következő évad terveit és elképzeléseit, anyagi vonatkozásokkal együtt és akkor abban a pillanatban fölülről valami jön: 250 ezerrel kevesebb pénzt fognak adni, és egyébként is, tartalmi szempontból ez nem a mi feladatunk. Tehát nem abban a pillanatban reagálnak, hogy nem a mi feladatunk, amikor elkezdtek, amikor a munkatervben megfogalmaztuk, hanem amikor már egy olyan helyzetben vagyunk, hogy kész tények előtt állt az intézményünk, és el voltunk kötelezve nagyon sok helyre, és kopogtattak

<sup>1</sup> L. 46–47. sz. tábla.

nálunk évkezdéskor az iskolák, hogy most folytassuk, és mi kopogtattunk a tanácsnál, hogy folytassuk. Na most, a kollégák előtt olyan vezető lettem, aki nem a realitásokból indul ki.

Nem tudtam mást csinálni, mint vagy arra hivatkozom, hogy ezt már nem engedik és így már én sem tudok erre lehetőséget adni, vagy úgy teszek, mintha azonosulnék a döntéssel. Egyszerűen személyi ellentétek alakultak ki, mert nem értették meg nyilván a munkatársaim, mint ahogy én sem értettem meg a tanács vonatkozásában. **A helyzetnek még az volt a legmegfelelőbb, ha liberális vezető leszek, mert ennél többhöz nem volt támogatásom.**” (5. sz.)

„A saját kollégáimmal is rengeteg zűröm volt, általában nagyon nehéz volt olyan embert találni, aki szívesen csinálta ezt, jól csinálta, lelkiismeretesen. Amit nem is csodáljak, mert a többi művelődési ház gyakorlatától teljesen eltérő módon dolgoztunk. Sokkal szorosabb kapocsnak kellett volna lenni közöttünk, mint bárhol máshol. Itt véleményem szerint egy koncepció, egy ízlés szerint kellett mindannyiunknak fellépni, és én bennem hiába volt meg az akarat arra, hogy őket beoltsam, ha ők ez ellen húzódoztak. Volt olyan, aki nagyon aranyos volt, csak éppen teljesen megbízhatatlan, ennek ellenére volt azért egy pár nagyon jó dolog, amit ők találtak ki. Sokszor voltak jó pillanataink a társasággal, de egzisztenciálisan mindez nem jelentett semmit, semmilyen perspektívát nem tudtam eléjük tární azért, hogy ők a lelküket kidolgozzák. Az, hogy én a lelkemet kidolgozom, az én magánügyem, azt én elintézem magammal, de ugyanezt nem várhatom el egy másik embertől, aki se megfizetve nincs, se szakmailag nem érzi ennek a jelentőségét, és nem is érezhette, mert azt tapasztalhatta csak, hogy én magam is vergődöm csak a különböző dolgok között, hogy ez nem egy tanintézmény, hanem bármikor bokán rúgnak.” (27. sz.)

Az igazgatók elismerési lehetőségeit nehezíti, hogy viszonylag kevés a mód erkölcsi elismerésre. Százegy népművelő közül kilenc válaszolta, hogy van kitüntetése. Végző soron ezzel az aránnyal nem lehet a szakma elégedetlen, főleg ha figyelembe vesszük a munkahelyváltoztatások gyakoriságát. Valószínű, hogy inkább a kitüntetés jellegű egyéb – főleg helyi, budapesti – elismerések számának növekedésével lehetne a szakmának megfelelőbb erkölcsi elismerési lehetőségeket megteremteni. Annak megítélése, hogy **mi az a tevékenység, ami erkölcsi elismerésre érdemes, tovább bonyolítja a helyzetet.** Vizsgálatunk erre nem terjedt ki, de ettől függetlenül a mélyinterjúk tartalmaznak olyan véleményeket, hogy e kitüntetések a szakmán – és adott intézményen belül – nem jelentenek igazi presztízt, mert gyakorta tartják érdemtelennek a kitüntetéssel rendelkezőket. Anyagi elismerés objektív korlátja, hogy **az intézmények csak 1%-os jutalmazási kerettel rendelkeznek.** Ez az összeg annyira minimális, hogy lehetetlenné teszi az anyagi ösztönzési rendszer kialakítását. Az igazgatók úgy segítenek a helyzeten, hogy bérmegetakarításra törekednek, ami nem is olyan nehéz, figyelembe véve a gyakori fluktuációt. Ezzel az összeggel azonban csak az intézményben maradók többletmunkáját tudják elismerni – ami legtöbbször épp a gyakori fluktuációból vagy a tanulmányi szabadságon levők helyettesítéséből adódik –, de a minőségi munka elismerése ebben a helyzetben már aligha lehet szempont, legalábbis az utolsó helyre szorul. Hozzá tartozik még ehhez a képhez az is, hogy a jutalmazási lehetőségek megteremtése miatt az igazgatóknak nem érdeke az intézményi



létszámkeret teljes és gyors feltöltése, ami tovább növeli a munkatársak mennyiségi és nem minőségi feladatvállalási arányát. Nem kell megfeleledkeznünk közben arról sem, hogy az így „kinyomorított” jutalmazási lehetőségek is konfliktusforrások, mert az esetek ötven százalékában a tanácsi irányítás igényt tart a jutalmazási szándékok módosítására.

A külső kényszerítő körülmények, de az igazgatók irányítási készsége is torzíja a vezetői magatartásokat. Erre már láttunk eddigi típuspéldáinkban is bizonyítékot. Az irányítás intézményre telepedése mellett személyes tulajdonságok, illetve tapasztalatlanságok is eredményezhetnek „ráhagyós” vezetői stílusokat.

„Nahát vezetőként nem voltam valami kiváló, ezt visszatekintve meg kell állapítanom. Tanultam vezetélméletet, fiatal voltam, velem egykorúakkal dolgoztam, szóval egy kicsit illuzórikusan láttam a dolgokat. Olyan fokon demokratikus vezető voltam vagy igyekeztem lenni, amely adott alkalmat a kollégáknak..., szóval amely nem volt kellőképpen irányított. Többet feltételeztem a munkatársaim öntevékenységről, mint amennyit azok maguktól tenni akartak.” (6. sz.)

A laissez-faire magatartás másik összetevője lehet a szakmai elégtelenség. Ebben az esetben a következő módon alakul az igazgatói magatartás: az irányítás ezt meg azt várja, ezt a munkatársak csinálják meg, de cserébe önálló tevékenységi lehetőségeket kapnak, azt csinálnak, amit akarnak, nekem csak előnyökre szolgál, ha abból érdekes és jó dolgok születnek. Gyakran társul ehhez a magatartáshoz az időnkénti és főleg témánkénti diktatórikus jelleg. Nem csupán abban, hogy a fenti elvárás tűzön-vízen keresztül megoldandó – hiszen ennek sok esetben reális alapja is van, tehát lehet demokratikus vezetési stílus hordozója is –, hanem főleg azért, mert e diktatórikus vonásokat nem a népművelő szakma és nem tartalmi elvárások diktálják, hanem az igazgatói szerep megőrzése. A szerep biztosítása ebben az esetben elsősorban az intézmény rendelkezésére álló lehetőségek eltitkolása és az ezzel történő manipulációk, másodsorban az intézményi munkatársi gárda egységes népművelő csoporttá válásának megakadályozása. A szerep megőrzésének – ilyen esetekben – egyetlen módja az „oszd meg és uralkodj” elv alkalmazása.

„A költségvetést három év alatt nem láttam. Egyes részterületek vagy telephelyek csinálhattak költségvetést, de hogy a ház mennyiből gazdálkodik, mire költi összességében, hogy költi, hogy mi esetleg átcsoportosítást javasolhassunk, vagy kigondolhassunk, vagy kérhessünk, vagy felajánlhassunk – nem létezik. Egyszerűen nem tudtuk, hogy mennyi pénze van az egésznek összességében, és ha valakinek volt valami ötlete, hogy ezt szeretné csinálni, vagy azt szeretné csinálni, akkor az igazgató megmondta, hogy arra van-e pénz. Ha nagyon sokat sírtál, általában volt. J olyan főnök volt, hogy eléggé értett hozzá, elég okos volt ahhoz, hogy tudja, különösebb dolgot ő itt nem tud csinálni. Ahhoz, hogy ne kössenek bele, jó munkatársakat kell maga köré toborozni, azok akkor lesznek, ha ő meg is fizeti őket. Tény, hogy ebben a művelődési házban soha senki a fizetésére különösebben nem panaszkodott, és dolgozni is dolgoztak, amennyire lehetett... Össze tudta gyűjteni a jó munkatársakat, de szakmai korlátozottsága miatt – és az ilyen vezetési stílus miatt – nem tudta megtartani őket. Csinálták egy darabig aztán rájöttek, hogy hosszú távon a J nem jó bolt, még akkor sem, ha megfizet, ha anyagilag jobb, mint bármelyik más ház. Ha valaki jó munkatárs és koncepciózusan akar valamit, akkor nem

mindegy, hogy hogyan tud dolgozni, mert az neki fontosabb, mint hogy mennyi a fizetése.” (25. sz.)

„... Annyira tanácstalan volt, és annyira követelte már tőle a főváros, hogy végül is csináljon már valamit ezzel a munkával, hogy ijedtében hagyott nekem mindent csinálni.” (26. sz.)

A következő interjúrészlet igazgatóval készült az egyik olyan intézményben, ahol megfigyeléseink szerint a demokratikus vezetési stílus jellemző. Alapja egy következetes intézményi realpolitika, a munkatársak munkáját közösen összehangoló, a vezetői helyzetet szakmai vélemény alapján képviselő, önálló cselekvési lehetőséget is biztosító vezetői magatartás. Külső feltétele, ha nem is teljesen harmonikus kapcsolat, de az intézményi önállóságot figyelembe vevő kerületi irányítás.

„Nálunk van egy lényeges alapelv: mindenkit maximálisan, ameddig lehet, hagyni kell dolgozni. Hagyni, hogy az önálló elképzeléseit megvalósíthassa. Ugyanis minden a gyakorlatban derül ki. Semmilyen elképzelésről nem mondhatom az íróasztal mellől – csak azért mert én vagyok az igazgató –, hogy ez nem jó. Ez csak akkor derülhet ki, ha megcsinálták. Utána lehet elemezni, és lehet negatív vagy pozitív példa, de addig nem. Így a ház tevékenységének egyik része attól függ, hogy az adott munkatársi gárda hogyan alakítja. A másik része az a fajta konstans dolog, ami – egy-egy háznak (ti. telephelyek) már hagyományosan kialakult profilja, valamilyen sikeres dolog. Ha XY munkatárs jön, és neki valami több éve menő sikeres dolog nem tetszik, az nem jelenti azt, hogy nem fogja csinálni. Világos, meg fogja csinálni, és ha még mellette húsz egyéb elképzelése van, próbálja ki, és ha megy, csinálja, megteheti, egészen addig a pontig, amíg ez valamilyen intézményi érdeket vagy közérdeket nem sért.” (17. sz.)

B népművelőként hat művelődési házban dolgozott, és csupán egyik igazgatójáról vall így: „... és K volt az egyetlen, aki mikor elmentem, felolvasta a káderanyagomat és megkérdezte, hogy egyetértek-e vele”.

Az autokratikus magatartás többféle körülményből táplálkozik: személyi tulajdonság, rosszul sikerült magánélet, felkészületlenség, bizalmatlanság a munkatársakkal szemben, a közvetlen irányítástól való félelem, illetve a megfelelni törekvés.

„Hogy általában, népművelői pályafutásom alatt, vezetőimmel szemben mikor volt igazam? Szinte sosem volt, vagy legalábbis nagyon ritkán. Állítom, és az újságban is ki lehet írni: egy népművelőnek, aki dolgozni akar, annak az idejének és az energiájának – ez erre a házra is jellemző volt – a nagyobbik része nem a munkával telik el, hanem amíg kidiplomáciázza, megteremti a feltételeket, hogy elképzeléseit megvalósíthassa.” (8. sz.)

„Az az igazság, hogy ő nagyon sokat vállalt magára, mindenki helyett dolgozik, az összes helyett ő dolgozik, mindent centralizál, semmit nem ad ki, a jelentésektől kezdve mindent. Ilyen (mutatja) torlódás van az íróasztalán, reggeltől estig benn ül, nincs magánélete, és elvárná, hogy ugyanígy más is... Itt éli ki magát, itt van reggeltől estig. Nincs ahová siessen, senki nem várja őt. Nagyon szorgalmas, rengeteget dolgozik, néha még stencilezik is, van nem tudom én hány titkárnő, még gépiró is, szóval érthetetlen dolgokat csinál.” (13. sz.)



„Ő a fő ötletgyártó. Én a munkatervem szerint tervezem ebbe a helyiségbe a tanácskozást, és amikor már minden kész, látom ám a műsorfüzetben, hogy nincs is benne, helyette egy kiállítás szerepel, amit a diri valahonnan megszerzett, vagy kapott, ki tudja. És ez nem az egyetlen ilyen eset.” (3. sz.)

Néhány esetben jelentős erkölcsi és szakmai elégtelenség vádjával illetik beosztottjaik a vezetőket. Az irányítás azon elképzelése, hogy politikai-mozgalmi gyakorlat elégséges tudást és tapasztalatot jelent egy művelődési intézmény irányításához, eleve ellenérzéseket szül abban a szakmában, amelynek egyik fő gondja, hogy kialakulatlan, a tevékenységének céljáról, hogyanjáról a legkülönbözőbb egyéni szintű elvárások döntenek.

„Akármit is csináltunk, ide tették. Ide tették igazgatóhelyettesnek, egy ilyen sokba kerülő művelődési házba. Érettségivel. Kiöregedett a KISZ-vezetéstől, hát hová tehették volna? Egy iskolába mégsem.” (14. sz.)

„Volt egy idő, amikor vezetői szintre a népművelésbe olyan emberek kerültek, akik alkalmatlanok voltak erre-arra, és aztán vezetők lettek a művelődési házakban, és ez meghatározója lett a problémáknak, a követelményeknek. Sajnos, a mai napig is tapasztalható, hogy a különböző társadalmi szervek vezetői kerülnek itt magasabb pozícióba, mindenféle szakmai tapasztalat nélkül.” (13. sz.)

„A szakmában jól érzékelhető a kontraszelekció érvényesülése, és ez vezetői szinten kezdődik. Érdekes, hogy főleg a jelentősebb intézményekben. Ez az ország ilyen népművelőket igényel... egy nagy gazdasági vizsgálatot kapott. Az volt a röhej benne, hogy mi egy-két tippet megpróbáltunk adni, hogy minek nézzenek utána, mert nekünk ez sötét, és a végén egész más ügyeket találtak, amire mi álmunkban nem gondoltunk: gazdasági vizsgálást. Fegyelmet nem kaphatott, túl régi és túl jó elvtárs volt. Elment egy másik művelődési ház vezetőjének.” (25. sz.)

„Ezt csinálták T-ben: ott a posta és a művelődési ház előtti kis közben, eszméletlen részegen, jó hangosan kazettás magnóról pornográf szövegeket hallgattak, és annak örültek. Se D, se én nem bírtunk velük. Ha valaki azt mondja, hogy az, aki ott ül az út szélén, és nagyokat röhög ezeken a gusztustalan szövegeken, egy művelődési intézmény igazgatója, nem tudom, ki mit szólna hozzá.” (2. sz.)

A fenti esetek ritkák és egyre ritkábbak. A szakmában dolgozókat azonban az egy-egy eset is érzékenyen érinti, a hír gyorsan terjed és fölháborodást szül.

Vissza kell utalnunk a vizsgálat módszereit ismertető fejezetünkre és arra, hogy a munkatársi értekezletek megfigyelései nem adtak elégséges alapot az intézmények légkörének, munkastílusának, vezetési módszereinek közvetlen értékelésére. Így nem tudtunk megbízható arányokat kimutatni a különféle vezetői stílusok gyakorlati alkalmazásáról. Feltételezésünk — aminek bizonyítása további vizsgálatot igényelne —, hogy a demokratikus stílus az intézmények 15–20%-ára, a diktatórikus 25–30%-ára, a laissez-faire 50–60%-ára jellemző fő tendenciaként. Hangsúlyozzuk, hogy fő tendenciaként, mert a körülmények hatására e stílusjegyek jelentősen keverednek.

## 2. VEZETÉS ÉS NÉPMŰVELŐ- CSOPORTOK

Vizsgálatunk során izgalmas kérdésnek tartottuk, hogy milyen hatással van a nagyobb létszámú, háromnál mindenképpen több, népművelő együttes közös munkája az intézmény tevékenységére, struktúrájára és csoportviszonyainak alakulására.

Egyértelműen megállapítható, hogy a diktatórikus vezetői stílus gátolja a csoporttevékenység kialakulását, atomizálja az intézményben dolgozókat, s az intézmény egymás elleni „piszkálódások” gladiátor vállalkozások terepévé válik, amelyben a munkavégzés másodrangú szempont. Ezen intézményekben tevékenységfolyamat nem is alakul ki, az intézmény egésze rendezvény- és látszatteljesítmény-centrikus. A munkatársak jövőse-menése véletlenszerű és időben szétszóró.

„... Én egy jónéhány kollektívát itt már végigéltem, egyik sem jobb, sem rosszabb... néhány generációváltás volt, egyik sem jobb a Deákné vásznánál, mindenki a saját kis pecsenyét sütögeti, nem természetes, de így van. Főleg arra ügyel, hogy a maga kis dolga rendben legyen.” (13. sz.)

„A morális légkör meg még rosszabb, egymás ellen össze-vissza furkálódnak, pletykálkodnak, itt mindenki mindenkinek hülye. Hát olyan konkrét példát tudok neked mondani, hogy menet közben jött egy új kollégánk, mikor betegállományban voltam. Egyszer egyszer bejöttem, és azzal fogadtak, hogy már egy hónapja dolgozott itt az a srác, hogy ez ilyen hülye, meg olyan hülye, nem is érdemes vele szóba állni, meg nem is fontos. Én meg mondtam, hogy ugyan már, helyettem ne ítéljék meg, milyen ez az ember. És egyáltalán nem olyan, amilyennek ők leírták, de képzeld el egy ilyen hangulatot.” (28. sz.)

„X. intézményben ez nem tudott összegeződni, éppen azért, mert sikerült megosztani a szemléletben egymáshoz közelebb álló három fős kollektívát.” (21. sz.)

Demokratikus vezetési stílus megvalósítására — nem minden esetben, de nagy gyakorisággal — a „katalizátor” típus tesz sikeres kezdeményezéseket. Ebben az esetben — a munkatársi gárda színvonalától függően — könnyen kialakulnak a csoportmunka feltételei és maga a csoportmunka is. A vezető azonban — éppen „katalizátor” természete miatt — gyakori ütközőpont, és fegyverletétele esetén a csapat felbomlik, vezetőjét és támaszát követően távozik. A „katalizátor” munkatársak egyébként is létfeltételüknek tartják a csoportmunka kialakítását, hiszen elveik csak így valósíthatók meg a gyakorlatban.

„... Úgy tűnt, hogy lenne lehetőség arra, hogy olyan emberek kerüljenek oda, akik értik ezt a szakmát, és hogy valami csapatmunka lehet a dologból...” (26. sz.)

„Véletlenül az egy jó csapat volt, én azóta se tudom, hogy hogy lehetne még egyszer egy olyan jó munkatársi gárdát összehozni.” (25. sz.)

„... Akkor került oda igazgatónak egy 30 valahány éves fiatal ember. Ő is elment különben azóta a népművelésből, tele nagy tervekkel és ambíciókkal. Nagyon kellemes együttműködés alakult ki így közöttünk, és egy nagyon értelmes ember volt a csoportvezető is. Ezek valamit akaró emberek voltak. Volt egy másik kollégám, aki szintén ből-



csészkart végzett, egy eredeti parasztlány, és hatalmas szíve volt ehhez a népműveléshez, énnekem mindig inkább eszem volt, és miután a csoport felbomlott, éreztem, hogy én egyedül nem fogom tudni megvalósítani..., hogy én ebben a népművelésben kipróbáltam, amit kipróbálhattam, és tovább nem tudok semmit sem egyedül csinálni, mert én egyedül itt nem fogom tudni megváltoztatni ezt a felfogást, ezt a rendszert, szóval ami van, nem fogom tudni, és ha még életemben akarok valami értelmeset tenni az asztalra..." (27. sz.)

„Szemléletben B-vel meg A-val, és aki később a helyére jött, az E-vel voltunk annyira közel, hogy itt valamennyire tudott érvényesülni az, hogy **azonos szemléletmódok találkoztak**, és a dolgokról kollektív bölcsesség alapján kialakított vélemények realizálódhattak — bizonyos korlátok között — a tényleges cselekvésekben. Úgy érzem, hogy egy csomó, hosszú távra érvényes, nemcsak kezdemények, mint az Y művelődési házban, kialakultak. A dolgok folyamataiban is meg tudtak nyilvánulni. Ez viszonylagos eredmény persze, mert hiszen messzemenően nincs arról szó, hogy az F ház fel tudna mutatni valami nagyon átütő erejű tevékenységet, amelyik nagyon sokban különbözik a többitől, de annyiban mindenesetre, hogy egy **átfogó jellegű folyamat** volt, aminek a hatása valamennyire visszaigazolt volt, érezhető volt... A házat átszervezték — más lett a fenntartója —, felbomlott az a személyi viszonylatrendszer, amiben megvalósítható volt egy csomó olyan kísérlet, amelyiknek a lényege éppen az volt, hogy egy folyamatos munkát végezzünk, hosszabb távra próbáljuk átgondolni azt, amit csinálni akarunk. Én azt hiszem, hogy az a reális, ha azt mondom erről, hogy ma a közművelődés jelenlegi gyakorlatában rövid periódusra létre tudnak jönni ilyen csoportok, amik tudnak pozitív tevékenységet folytatni, de partizán munkának minősül. Szóval egy személy kiesése, egy vezető változása, egy — nem tudom — egyetlen bizalommegvonás után a továbbiakban lehetetlenné válik ez a munka. Na most, tőlünk gyakorlatilag elment az igazgató, elment B, elmegyek én.” (21. sz.)

Szakmai elégtelenség, a laissez-faire határán járó és manipuláló vezetői magatartás esetén is láttunk „**csapatmunka**” kialakulást, de ez a **vezető ellenére jött létre**, nehezítve a vezető helyzetét is. A népművelői csoport munkája pedig nem hozza meg a remélt, a kiharcolni kívánt eredményt.

„Nagyon sok szép dolgot csináltam, nagyon szerettem ott, de végül is ellaposodott az egész, mert a régi gárda, amelyik egy igazi jó gárda volt, rengeteg harcunk közös harc volt — végül is elment. Csak így lehetett dolgozni, hogy mindig küzdöttünk is. De az már azért nagyon mókás volt, hogy rendszerint azért harcoltunk, hogy dolgozni tudjunk, hogy munkát kapjunk. A munkaidőnek 70%-a mindig azzal telt, hogy a munkám körülményeit megteremtsem a vezetés ellenében.” (18. sz.)

„Az igazgatón kívül öten dolgoztunk együtt két-három éve már. Egyedül J. nem volt közénk való: mindig csak azt nézte, hol lóghat, a dolgozni nem kívánók szokása szerint, ha tehetett, betegállományba vonult, s ha bent is volt, abban sem volt köszönet. De mi négyen az idők folyamán, ha vitatkoztunk is — vagy éppen azért? —, megtanultuk megérteni egymást. Igazán szerettük a munkánkat; szerettük az új lehetőségek megteremtését — mert néha azért sikerült —; utáltuk a szokványos dolgokat, például azt, hogy nem múlt el május 1. vagy augusztus 20. Lórán Lenke, Bilicsi Tivadar, Kabos László, Forgács László

nélkül —, és persze más meg nem volt, pedig hitünk szerint lehetett volna másként is, de ezekbe nem volt beleszólásunk. Megszoktuk a harcokat a kiscsoportok költségvetéséért — és persze bele is untunk, hogy olyan kevés sikerrel. A főnökünk nem volt rossz ember, csak abban tévedett, hogy meg lehet minket tartani fizetéssel, juttatással, s csak azt nem tudta, hogy mit is kellene ebben a szakmában csinálni. Így aztán mindig csak olyat tett, amibe biztosan nem kötött bele senki — a semmibe persze nem is lehet —, és elég látványos is volt, a statisztikát is évenként megfelelő ütemben hízaltta. Ezért a felettesei még szerették is. Ideig-óráig folyamatos vitákkal és kölcsönös manőverekkel azért elboldogultunk — négyünk közül hármónknak ez volt az első népművelői munkája, s így lassabban is ismertük ki magunkat —, meg tudtunk befolyásolni is, de idővel kiderült, hogy ez csak csöpp a tengerben, alapvetően semmit sem tudunk csinálni. Viszonylag jól kaptunk jutalmat is, sőt néhány napra tanulmányi kirándulást is tehettünk közösen, persze a Balatonra. Ez az elején még tetszett is nekünk, de mire kiismertük viszonyainkat, már minderről lemondtunk volna, csak a munkánkat tudtuk volna szívünk szerint végezni. Az odavetődő emberekkel foglalkozni, kérdéseikre közösen választ keresni, a rendelkezésünkre álló eszközökkel. Egy kivétellel szinte egyidőben jöttünk a házba, s nagyjából egyidőben mentünk el mind a négyen. Nem egészen csendben, mindegyikünk megmondta a felettes szervnél közösen és külön-külön is, hogy mi a bajunk, miért megyünk. Igaz, hogy ezt már előtte is mondogattuk, de nem történt semmi. Az általános elégedetlenséghez és távozáshoz járultak ugyan egyéni motívumok: volt, aki akkor az egész népműveléssel szakított, volt, aki egy másik művelődési otthonba ment, hátha ott kezdhet valamit, volt, aki ideiglenesen más pályára ment, hogy onnan újra a népműveléshez térjen. **Akkor tulajdonképpen megállapodtunk, hogy elmegyünk egymás után rövid időn belül, kinek mikor adódik rá legközelebb lehetősége.** Azóta is számon tartjuk egymást és foglalkozásaink alakulását. Csak egyikünk van ugyanazon a munkahelyen: az, aki szakított a népművelői pályával.” (20. sz.)

A fluktuáció mértékének ismertetésénél említettük, hogy a 16 vizsgált intézmény közül ötben, hat időszakban kimutatható volt, hogy 2–8 hónap leforgása alatt — 1–2 fő kivételével — **az egész népművelői gárda eltávozott.** Okait a korszerűbb népművelői törekvések csapatmunkává szerveződő, gyakran látványos ütközéseiben és kudarcaiban találtuk meg. **A csoportos munka kialakulása pedig összefügg a vezetői stílusokkal.** A diktatórikus légkör egyértelműen akadályozza, a kifejezetten ráhagyós mód nem eléggé segíti. A demokratikus törekvések felkészületlen — demokráciára éretlen — munkatársi gárdával találkozva zátonyra futnak, jellegüket veszítik, de a megkövesedett formák helyett újat keresők valamelyest sikerrel csak ilyen vezetési mód mellett tudnak a szakma kialakulása és elismertetése érdekében eredményeket felmutatni.



### 3. INTÉZMÉNYI SZERVEZET – BEOSZTÁSTÍPUSOK

Kiindulásként ismét vissza kell utalnunk a Fővárosi Tanács 1974-ben kezdeményezett vizsgálatának adataira. Az irányítási rendszer feltárását, illetve e rendszer működését ellenőrző felmérés minden tanácsi művelődési házra és minden jellegű alkalmazottjára kiterjedt (fő- és mellékállású szakalkalmazottak, igazgatók).

Itt most idézzük néhány megállapítását, mert kérdőív-felvételünk idején is – apróbb változásokkal, kisebb létszámmódosulásokkal – jellemző volt az akkori helyzet.<sup>2</sup>

A személyi ellátottsággal kapcsolatban (I. 5. sz. melléklet) a következő általános megállapításokat tettük a főfoglalkozású szakalkalmazottak számához viszonyítva:

- alacsony a gazdasági munkatársak száma;
- alig van technikai segítség;
- a mellékfoglalkozású szakalkalmazottak száma (tehát a kör, klub stb. vezetők, művészeti oktatók) magas.

Érzelhető olyan különbség is, amely szerint az egyik intézményben 2 főállású szakalkalmazottat 10, a másik intézményben 6 főfoglalkozású szakalkalmazottat, 11 mellékfoglalkozású szakalkalmazottal való munka terhel.

1974-es kérdőívünkben vázlatos rajzzal informálódtunk az intézmények szervezeti felépítéséről, a rajzok, illetve a kérdőívben másutt található, de a vázlatot finomító válaszok alapján megkíséreltük az intézmények – az irányítás szempontjából közelített – szervezeti tipizálását. Ezt az alábbi táblázatban foglaltuk össze:

Típ. sz.	Az intézményi létszám jellemzői	Az intézményi szervezeti felépítés jellemzői	Az igazgató közvetlen feladata	Össz.
1.	Művelődési otthon, ahol az igazgató egymaga dolgozik.	A szakmai és gazdasági munka valamennyi feladata az ig. irányítása, ill. ellenőrzése alatt áll.	A tervezési és végrehajtási munka egész területe.	3 int.
2.	Művelődési otthon, ahol az igazgató egy szakelőadóval, több tiszteletdíjossal és legalább egy főállású gazdasági szakemberrel dolgozik.	A szakmai és a gazdasági munka valamennyi fő feladata az ig. irányítása, ill. ellenőrzése alatt áll.	A tervezési és ellenőrzési munka egésze, a végrehajtás munkatársakkal nem ellátott területei.	6 int.

<sup>2</sup> L. A művelődési házak irányítási rendszere az FMH 1974. évi decemberi vizsgálatának tükrében. (FMH rota, 1975.) Az elemzés munkáját alapvetően Nagy Katalin végezte.

3.	Művelődési otthon, ahol a szakterületnek megfelelő előadók vannak (minimum 2, max. 4 fő), ill. gazd-i kisegítő több.	A munka a szakelőadók, ill. a gazdasági vezetés dolgozóira szétosztott, az ig. közvetlen felügyelete csak a függetlenített munkatársakra terjed.	A tervezési és ellenőrzési munka egésze, közvetlen végrehajtása meghatározott és kiemelt területeken.	7 int.
4.	Művelődési otthon, ahol a szakterületek főállású előadóval rendelkeznek, akik egyúttal a területhez tartozó tiszteletdíjasokat felügyelik. A gazdasági vezetést több főállású segíti.	Az intézmény tevékenysége a munkatársakra részletesen lebontott, a tervezés-végrehajtás-ellenőrzés feladatait területükön a szakelőadók végzik.	A tervezési és ellenőrzési munka összefogása, az intézményi munka szervezése.	4 int.

#### A fentiek alapján kialakítható típusok:

I. csoport: centralizált intézmények

1. szervezetlen intézmények,
2. központosított intézmények.

II. csoport: decentralizált intézmények

3. tagolt intézmények,
4. szervezett intézmények.

A „szervezetlen”-nek nevezett intézmény felállása egyértelmű, hiszen ezekben az igazgató egymaga (bár néhány tiszteletdíjossal és társadalmi segítséggel) dolgozik.

Az igazgató személye irányában „központosított” intézmények csoportjában különböző típusú és nagyságú intézmények nyertek besorolást; 5, 5, 5, 12, 28, 32 fővel dolgoznak (1974-ben). Feltehető, hogy a kis létszámú (összesen 5–10 fős) intézmények számára ez még megfelelő felállítás. Az ennél nagyobb intézmények is ekkorák voltak régebben. Szakmai tevékenységük megnőtt – s ezzel elsősorban a tiszteletdíjas szakalkalmazottak, kisegítők létszáma –, de a felfejlesztett munkával nem nőtt arányosan a főfoglalkozásúak száma. Az intézmény igyekezett megfelelni az elvárásoknak, s ezzel túlterhelte magát.

A „tagolt”, tehát a szakalkalmazottakra is komoly terhet rakó intézményi szervezet a fejlettebb. Érdekes módon az ide sorolható intézmények átlagléttszáma nem sokkal különbözik az előző csoporttól. Ám lényeges és alapvető különbség a főfoglalkozásúak és a mellékfoglalkozásúak aránya, van kire bízni a – differenciáltabb és egész szakterületet átfogó, így az igazgatót mentesítő – munkát.

Az ide sorolt hét intézmény közül csak kettőben dolgozik 3, a többiben 5–5, 6–6, illetőleg 9 főhivatású népművelő. Az intézmények zöme is vagy részben, vagy egészben új, valamint több egységű; mindezek jobban szervezett tevékenységre biztosítanak módot, lehetőséget.



A „szervezett”-nek mondott intézmények közül létszámát tekintve csak kettő emelkedik ki; a többi a közepesen fejlett budapesti intézmények átlaga. Jellemzésül csak annyit, hogy az ide sorolt 4 intézmény közül csak egyben dolgozik 4 főhivatású szakember, a többiben az átlagosnál jobb az arány: 5, 7, 8 fő. A munkaerőmozgásra nem hat csökkentő módon az intézmények szervezettségi foka.

Vegyük számba az eredményes munkavégzés szervezettségi fokának néhány mutatóját is!

a) Az igazgatók munkáját negatívan befolyásoló operatív munka.

Az igazgatók által teljes egészében szervezett és bonyolított programok:

gyakorlatilag minden területen szervez és bonyolít	6 fő
kiemelt rendezvények, évfordulók, ünnepélyek esetén	8 fő
valamennyi műsoros estet maga szervez, bonyolít	1 fő
politikai jellegű programok egészét szervezi	1 fő
klubok programját szervezi és bonyolítja	1 fő

Egy intézményi igazgató az, aki nem végez közvetlen programtervezést — kialakítást —, végrehajtást, s a fentiek között nem szerepel az a 3 intézmény, mely 1974-ben egyszemélyes, csak igazgatóval ellátott; ott nyilvánvaló a mindennapok munkájának egész terhe.

A fentieket erősíti a következő adatsor, mely szerint közvetlen, közönségszervező, illetve manuális munkát végez

rendszeresen	9 fő,
alkalmanként	3 fő,

azaz a 20 igazgató közül 12 fő. Csak 8 fő nem végez ilyen jellegű tevékenységet, vagyis immár nem is szakmai aprómunkát, hanem technikai kiegészítő munkát (legyen az akár székhordás, akár a teremrendezők helyszíni irányítása stb.)

b) A mellékfoglalkozású munkatársak irányításának, ellenőrzésének szervezeti keretei.

A mellékfoglalkozású alkalmazottak kiválasztása

szakalkalmazottak:

igazgató + előadó	4 eset
előadó	2 eset
igazgató	14 eset

gazdasági segéderő:

művészeti osztályvezető	1 eset
gazdasági vezető	9 eset
igazgató	2 eset
igazgató + gazdasági vezető	5 eset
nincs válasz	3 eset

technikai segéderő:

igazgató + előadó	2 eset
gazdasági vezető	4 eset
gazdasági vezető + igazgató	2 eset
gondnok	3 eset
gondnok + gazdasági vezető	2 eset
igazgató	6 eset

nincs válasz 1 eset

A mellékfoglalkozású alkalmazottak munkájának irányítása

szakalkalmazott:

igazgató + előadó	1 eset
előadó	11 eset
igazgató	5 eset
gazdasági vezető	1 eset
mindenki	1 eset
nincs válasz	1 eset

technikai segéderő:

ügyeletes	4 eset
gondnok	6 eset
gazdasági vezető	3 eset
igazgató	4 eset
mindenki	1 eset
nincs válasz	2 eset

A mellékfoglalkozású alkalmazottak munkájának ellenőrzése

igazgató + előadó	10 eset
előadó	4 eset
igazgató	2 eset
igazgató + gazdasági vezető	1 eset
igazgató + népműv. csop. vez.	1 eset
nincs válasz	1 eset

Az adatok összehasonlítása közben magára hívja a figyelmet az a tény, hogy a mellékfoglalkozású szakalkalmazottak kiválasztása az esetek túlnyomó részében (14 esetben) kizárólag az igazgató joga, feladata, további két esetben ezt az előadóval is megosztja, és csak két esetben felelős ezért is egyedül az előadó.

Ezzel szemben a munkájuk irányítása 11 esetben kizárólag az előadó feladata, míg az ellenőrzést csak 4 esetben gyakorolják kizárólagosan az előadók. Ez a tény némi ellentmondást rejt magában, hiszen ha az irányítás az előadó feladata, a kiválasztást és ellenőrzést is — legalábbis az igazgatóval együtt — vétójoggal kellene gyakorolnia. Ha a gazdasági segéderők csoportját nézzük, ott jelezhető egy ilyen „függetlenedési tendencia”, ami arra mutat, hogy az igazgatók gazdasági kérdésekben elismerik a gazdasági vezető jogos önállóságát — lévén, hogy maguk gazdasági kérdésekhez keveset értenek. Hasonló tendencia figyelhető meg a technikai segéderők csoportját illetően is.

Ez a helyzet — a mélyinterjúk tapasztalatai szerint — 1978-ra sem változott. Érdemes azonban jobban megismerni a beosztástípusokkal és a munkakörök jellemzőivel, munkatartalmával. Előljáróban egy interjúrészlet.

„Az az igazság, hogy itt mindenki főelőadó meg fő nem tudom én kicsoda, és nincs meg a megfelelő rendszer. Egy főelőadó ideje azzal megy el, hogy gépel, meg a rendőrségre szaladgál, vagy azért, hogy vigye el valaki a papírokat a rendőrségre meg a tanácsra. A titulusok megvannak, de a körülmények... Még azt se mondom, hogy annyi a munka — ha rumli van, akkor persze igen, de nem abból kell kiindulni —, és mindenki szépen meg



tudja csinálni a maga területét, de minek egyetemi, főiskolai végzettséggel az energiákat pazarolni. És nincs is meg igazán egy alkotóbb légkör, inkább csak az, hogy összerántanak minket, és bajban van a haza, most mindenki fogja meg és csinálja..." (13. sz.)

A fenti véleményt elég találónak érezzük, és még csak nem is döbbenhet meg azok ismeretében, hogy az igazgatók fele is rendszeresen végez technikai kisegítő munkát. A munkakörök kialakítása, a munka tartalma azért természetesen hordoz elkülönítő jellegű, tevékenységtípusokat.

A vizsgálat idején érvényben levő rendelet alapján a népművelők az „ügyintéző” állománycsoportban „előadó I–III”, „főelőadó I–II” munkakörben, a „vezető” állománycsoportban „igazgató I/a–b”-től IV/a–b-ig besorolással dolgoztak. A besorolás függött az ellátandó lakóközrét nagyságától, végzettségtől és gyakorlati időtől. A gyakorlati idő pótolhatta a megfelelő iskolai végzettséget.

Nem részletezzük tovább a beosztások, besorolások pontos megfogalmazását. Egyrészt azért, mert betartásukat elég szabadon kezelték, másrészt azért, mert a vizsgálat óta 1977-ben új rendelet lépett érvénybe.

Vizsgálatunkban a következő beosztásokat vettük figyelembe:

előadó	23 fő	a minta 40,4%-a,
főelőadó	13 fő	a minta 22,8%-a,
intézményvezető	13 fő	a minta 22,8%-a,
igazgató	8 fő	a minta 14,0%-a.

Külön kategóriát képeztünk a besorolási rendeletben nem szereplő, de a budapesti tanácsai intézményekre jellemző — a telephely-rendszer következtében kialakult — „intézményvezető” státuszából.

Az **intézményvezető** lehetett előadó vagy főelőadó (az intézmény anyagi lehetőségeitől, az alkalmazott iskolai végzettségétől, gyakorlati idejétől függően), de emellett megbízást kapott egy „kihelyezett” művelődési egység vezetésére, és így munkája, felelősségvállalása, munkaideje alapvetően másként alakult, mint az „anyaintézményben” dolgozó főelőadó, előadó kollégáié. Helyzetük, munkájuk, társadalmi összetételük szempontjából a minta sajátos vonásokkal rendelkező csoportja.

A „félíg vezetőnek” számító intézményvezetők helyzete mindenképpen kettős: kevesebb önállósággal rendelkeztek, mint az igazgatók, de jelentősen nagyobb, mint az előadók, főelőadók. Sokszor csak egyedül, esetleg másodmagukkal dolgoztak egy kisebb intézményben (amely sok esetben klub, ifjúsági klub), de van néhány olyan telephely is, amely nagyságban vetekedik a központtal, sőt meg is haladja azt. Az intézményvezetők nagyfokú anyagi és erkölcsi felelősséggel tartoznak területükön. Nagyobb létszámú intézmény esetében bonyolítja helyzetüket, hogy a munkatársak felé is „vezetőnek” számítanak — bár azok ugyanabban a hivatalos munkakörben dolgozhatnak (pl. főelőadóként), mint ők. Ugyanakkor ez a vezetés bármikor, napra, órára készen felülbíráható, támadható, mert az első számú felelős irányító, vezető, az igazgató, aki még a jóváhagyott költségvetésen belül sem (ha egyáltalán volt ilyen és ismerte az intézményvezető) hagyta meg az önálló gazdálkodás jogát. Legalábbis az esetek egy részében.

„Ez egy öt főállású emberrel működő intézmény volt, tehát én négy embernek a főnöke is voltam. Ebből a négyből három népművelő volt és egy gazdasági ember. Mi ezzel a hatalmas apparátussal alárendeltjei voltunk a művelődési háznak, amelyik tevékenységében, személyzetében és anyagi volumenében az egyharmada volt a klubnak. Én lehettem a non plus ultra a klub falain belül, de az én aláírásomra 10 fillért nem lehetett kifizetni, csak a ház igazgatójának az aláírására, és az akkor vontam meg a kegyeit éntőlem, amikor kedve volt.” (27. sz.)

Érdekes, hogy éppen a nagyobb telephelyek esetében jellemző az adminisztratív (levél-elküldés, aláírás és gazdálkodás) megkötés, ahol mindennek ellenkezőjét indokolná az objektív helyzet. Valószínű, hogy az anyaintézmény így látja biztosítottnak befolyását a hasonló nagyságú „vetélytárs” szemmel tartásában, ellenőrzésében, illetve az igazgató megvédhetőnek amúgy is gyakran ingatag vezetői pozícióját. A kisebb, egy-két főt foglalkoztató telephelyeken azonban sokkal jobb a helyzet.

„Nem befolyásoltak és nem óhajtottak beleszólni, egyrészt nem is értettek hozzá, másrészt pedig nagyon meg voltak elégedve ennek a klubnak a szakmai részével, hogy annyi minden történt az ő szemszögükből is nézve, amit a kerület összes többi intézménye jóformán nem tudott felmutatni. És mit tudtak volna beleszólni? Nem is kellett. Akkor kellett volna, ha ők jobban tudták volna csinálni, vagy ha nem történt volna annyi, amennyi történt. Ilyen értelemben teljes önállósággal rendelkeztem.” (12. sz.)

Az intézményvezetők munkájuk önállóságának fokát magasabbra értékelik (2–3 helyen, l. 46. sz. tábla) a más beosztásúaknál, még az igazgatókat is megelőzik ebben. Ennek oka, hogy az előadók, főelőadók helyzetével, mindennapi tevékenységével összehasonlítva valóságosan is nagyobb — és szinte folyamatosan érzékelt — önállósággal rendelkeznek; szakmai fejlődésük lehetőségét is jelentős mértékben előbbre sorolják (4. helyen, szemben a többiek 5., 8., 10. helyével!).

„Több önállóságot kéne adni a munkatársaknak, hiszen végzett, felnőtt korú emberek. Nem a szájukba rágnám, hogy mit kell csinálni, hanem azt mondanám, nézd, ez és ez a feladat. Aztán beszámoltatni, de így nincs meg az az érzés, hogy csinált valamit. Míg nekem itt (ti. a klubban) megvan, de bent nagyon kevésnek van meg. Mert például a művészeti előadói rész beállít egy ilyen hagniprogramot, de annak is már 80%-át megszabta az igazgató vagy az üzem, hogy ki legyen benne. Semmit jóformán saját magától nem tud beletenni.” (28. sz.)

A jelenleg kialakult feladatrendszerek alapján a telephelyi munkának specifikus vonása is van, amely az itt folytatandó tevékenység más jellegére, nehézségeire utal. A különbség lényege, hogy itt (különösen a kisebb, 1–2 főt foglalkoztató, klubszerű helyiségek esetében) egészen közvetlen a kapcsolat az intézményt látogatókkal, akik nemcsak a rendezvényekre jönnek (ill. sok esetben nem is azért), hanem szabadidejükben itt keresnek kötetlenebb, „csupán” beszélgetési lehetőséget, esetleg játékosabb elfoglaltságot. A népművelő tevékenység itt nem elsősorban egy-egy szakirányú csoport, kör szervezése — ahol külön szakember végzi majd magát a tevékenység vezetését, tanítását —, a már kialakult igények kielégítése; hanem a kialakulatlan igényekkel, társkeresési szándékkal be-



tévedőkkel, lakóhelyi csoportok mindennapi gondjaival való foglalkozás, az együttélés, szórakozás, művelődés normáinak kialakítása — s a nehezebbnek tűnő —, kulturális igények, társadalmi érdeklődés felkeltése a feladat. Ez a munka — a feladat vállalása esetén — a munkaerő-ellátottsággal szemben aránytalanul nagy idegi, fizikai megterhelést jelent. A népművelők legtöbbje időproblémával küzd, láthatjuk, hogy munkaidejük átlaga napi 10 óra, és 7 óra az alvásra fordított idejük (l. 3. sz. melléklet). Ez a terhelés leginkább az intézményvezetőkre nehezedik.

„... Nagy kopást tud előidézni a klub. Nem alakult igazából baráti köröm, csak az a pár ember maradt meg, akit érdekelt a klub és odajártak. Rendesen 10–12–14 órát dolgoztam egyfolytában — bár senki sem kötelezett rá, „csak” a srácok —, hol azért, mert egyedül voltam, hol azért, mert aki ott volt velem, azzal konfliktusok voltak, és azért este, a csúcsidőben jó, ha ott voltam. Ez egy idő után elfárasztott.” (26. sz.)

„... Most már rendkívüli módon fáraszt, öt év, azért az nagy idő úgy, hogy minden nap itt lenni, meg este 10-kor zárni. Meg itt nem biztos, hogy be lehet zárni 10-kor, mert nem biztos, hogy elmennek. Nincs éjjeliőr, nincs portás, úgyhogy mindenkit egyszál magadban el kell küldened, és akkor még mire az épületet bezárod, az plusz húsz perc, mire minden végigmész és azt mondhatod, hogy na most nyugodt szívvel bezárok, mert minden rendben van.” (28. sz.)

Az egyik esettanulmányból idézünk: „A nagy időszakban — télen — hétfő kivételével mindennap 4-től 1/2 10-ig van nyitva a klub... A klubvezető 29 éves, nő, most először dolgozik függetlenített népművelőként. Ezt megelőzően társadalmi munkában, illetve részfoglalkozásuként dolgozott ifjúsági klubban. Közgazdasági technikumot végzett... A klubban hetente átlag 45–47 órát tölt, ebből 35 óra a nyitvatartási idő, a többi a klub irodalmi körének, ill. tánccsoportjának próbája. Egyszer kiszámolta, hogy értekezletekkel, továbbképzéssel, elszámolással, szervezéssel, kapcsolattartással kb. 90 órára nyúlik a munkaideje, elfoglaltsága. Különösen a szervezést tartja időigényesnek: van, akit éjjélkor, van, akit reggel hatkor kell hívnia, és otthon nincs telefonja (mint mondja: szerencsére)... Kezdetben ő is készített önálló műsorokat, ezt nagyon szerette, de iszonyúan sok idejét vették el, és ezért erről le kellett mondania. Most a bent töltött idejének kétharmadában a srácokkal beszélget — négy szemközt. Ugyanis ezt igénylik tőle. Saját megállapítása szerint a klubba a szervező-klubvezető mellé egy gyóntatópapot is szerződtetni kellene. Ez az egyéni beszélgetés a konfliktusok megoldásának módja is... A mindennapi közönség rossz családi és lakásviszonyok között él, társaságával otthon nem tud összejönni, esetleg nyáron a tereken — amiből van elég sok hirhedett a tágabb környéken... Helyzetüket — jó példák ismeretében — sokan kudarcként élik át, és ki akarnak törni jelenlegi életformájukból, de ennek formáját nem találják, a sikeres beilleszkedés számukra rejtély, s a kitörés, feltűnés más lehetősége felé kacsintgatás, az állandó egyéni feltűnni vágyás — bármi áron —, és persze a verekedés a leggyakoribb. Tehát a klubbeli konfliktusok zöme is ilyen. Talán a nyári tatarozás segít egy kicsit — az átalakult terek mást és más programot fognak követelni. Talán a klubvezető — végre — helyettest tud szerezni, hogy a programokban és a programokon aktívabban részt vehessen. Ha legalább egy kis javulást nem sikerül elérnie, nem lesz hosszú az együttélésük. Utolsó találkozó-

sainkkor a klubvezető fizikailag és idegileg a kiborulás határán állt — minden reménye a nyári pihenés, illetve a klub átalakítása, átalakulása volt.”

Esettanulmányunk vége egy két év múlva készült mélyinterjúban található: „... Hát aztán ... augusztusig kivettem a szabadságomat, és akkor hirtelen, három éve ki nem vett szabadságommal nem tudtam mit kezdeni, és összeroppantam. Négy hónapig, közel négy hónapig volt idegkiborulásom. Elég hosszú pihenésem volt. Utána ide hívtak, hát jöttem.” (4. sz.)

A hasonló helyzetekből is következik, hogy a telephelyeken magasabb a férfiak aránya (az összes férfi népművelő csoportból 30,7%, szemben a női csoport 16,1%-ával). Rossznak ítélik munkarendjüket (13. hely) és erősnek munkahelyi konfliktusait (utolsó helyen).

Az itteni feladatok mégis vonzóak a népművelő-szakmát választók számára. Ezt mutatja az a tény is, hogy az intézményvezetők közül (13 fő) — az átlagos 1/3-os aránnyal szemben — csak 1 fő kíván pályát változtatni.

Van még néhány **figyelemre méltó** — a többiektől eltérő — vonása e csoportnak:

- az átlagéletkor alacsonyabb — 29,3 év —, mint a teljes mintában;
- közel ötven százalékuk csak érettségivel rendelkezik, a teljes mintában ez az arány csak 20%;
- az apa eredeti foglalkozását tekintve csak 1 fő apja értelmiségi (a mintában az is nagyobb arányú).

A mobilitásra törekvő és nagyobb megterheléseket bíró, vállaló fiataloknak tehát jó te-rep az erőpróbához, további mobilitáshoz az intézményvezetés. Nem érthető azonban az a munkaerő-politika, amely a viszonylag képzetlenebb munkaerőt választja e felkészültséget, felelősséget kívánó munkára.

A nagyobb intézményekben, művelődési házakban a **főelőadók, előadók** tevékenységének gerincét leggyakrabban a már kialakult **kulturális igények kielégítése, kiszolgálása** jelenti. Műsoros esteket, tanfolyamokat, ismeretterjesztő előadásokat terveznek-szerveznek (azaz kitalálják-megtervezik témáját, keresik-felkérlik az előadót vagy előadóművészeket, ha szükséges engedélyeztetik a műsort, megszervezik az előadás közönségét vagy a már kialakult közönségértéget hoznak előadást). Szakirányú klubokat, köröket, csoportokat szerveznek (galambáskör, színjátszó csoport, fotóklub stb.), ezek „hivatali” ügyeit intézik (vezető biztosítása, a foglalkozás és az adminisztráció ellenőrzése stb.), de a csoportban már más szakember foglalkozik a tevékenység iránt érdeklődőkkel.

A jellemző munkamegosztás: ismeretterjesztési előadó, művészeti előadó, aztán — intézmény nagyságtól függően — ifjúsági előadó vagy munkás művelődési előadó, esetleg propagandista munkakörök vannak. Ezek egyébként nem is különülnek el mereven egymástól, valójában csak hagyományossá vált elnevezések, és a vezetésen vagy a kollégák megegyezésén alapuló általános tevékenységmegosztást, a működő szakköri csoportok felügyeletének felosztását jelentik. Azt pedig már láttuk, hogy e munkakörökben végzett tevékenységet **alig lehet önállóan nevezni**. Az „igények kielégítése” kifejezésünk pedig alig jelent többet gazdasági (mert pl. a nyelvtanfolyamok s egyéb közhasznú foglalkozásformák nyereségesek) vagy presztízs (mert kell, hogy legyen egy ilyen vagy olyan művé-



szeti csoport, mert erről kell beszámolni, és ezzel „dicsőséget” is lehet szerezni) érdekek kielégítésénél.

„Mit csinál egy ismeretterjesztési előadó (vagy ha idősebb, főelőadó)?”

— Különösebben nem volt ez népművelői tevékenység, mert mást nem kezdtünk velünk. Meghirdettük a tanfolyamokat, szerződtem a tanárokat, megcsináltuk a terembeosztást, de utána nem csináltunk semmit ezekkel az emberekkel, pedig lehetett volna. Néha bementem egy-egy órájukra, láttam, ott a tanár, minden rendben van, 45 perces órákat ad, így ment le egy ilyen nyelvtanfolyam...

Ismeretterjesztő előadásokat szerveztem, na most ez nagyjából úgy nézett ki, hogy... a háznak az addigi gyakorlatát én szépen átvettem. Az a gyakorlat, ha mi meghirdetünk egy ismeretterjesztő előadást, arra a kutya sem jön el, ezért kialakult közönségre kell építeni. Például a fotószakkörnek vagy az irodalmi színpadnak szerveztünk ismeretterjesztő előadást. Vagy volt olyan, hogy a művelődési házhoz tartozott x számú pártkörzet, ahová pártkörzeti tagok jártak, és akkor nekik oda, a pártkörzeti helyiségbe szerveztünk ismeretterjesztő előadást. Tehát ezeknek a csoportoknak szerveztem ismeretterjesztő előadásokat, ez volt az én dolgom.

— És ki határozta meg, hogy mik legyenek ezek az előadások?

— Általában mi ketten beszéltük meg a szakkör vezetőivel. Ezek olyan dolgok voltak, hogy mi elővettünk egy ajánló jegyzéket, hát elég ciki, de így volt, és akkor mi szépen úgy döntöttünk, hát ez igen, ez jó lesz a háziasszonyoknak. Ha így döntöttünk, akkor ezt kapták, sajnos így ment.” (14. sz.)

— És a művészeti törekvések, illetve területek jellege milyen? Van olyan terület, amit támogatasz?

— Hát nagyon kedvelem az amatőr filmeseket, mert nagyon jól lehet látni az eredményüket: országos első helyek, külföldi bemutatók, minden. Nagy nehezen kiharcoltam — a szó szoros értelmében —, megmagyaráztam, hogy valami olyan dolog, amihez pénz kell. Nem nagyon értették a gazdaságisok, nagyon sok probléma volt, luxusnak tartják, holott szükség van rá, szépen dolgoznak. Ez a legkedvesebb csoportom.

— Te mennyire folysz bele a munkájukba?

— Havonta egyszer megnézem a vetítéseket, amikre összehozzák az anyagokat, akkor szakmai tanácsot kapnak a vezetőtől, utána elkészül a nyersanyag, ezt levetítik...

— Személyes kontaktusban is vagy a tagokkal?

— Nézd, az az igazság, hogy 7 csoport tartozik hozzám. A régiekkel vagyok inkább kapcsolatban. Általában úgy oldottam meg, hogy havonta egyszer mentem be a csoporthoz este, mikor rászántam azt az estét, hogy megnézzem, mi a probléma, mit csinálnak és előfordulhat, hogy éppen azon a csütörtökön nincs ott valaki. Inkább a régiekkel, akik bejárnak a technikai dolgokat intézni, azzal a négy emberrel, a régi gárdával, igen jó személyes kapcsolatom van.

— A kerülettel, gyári fiatalokkal, lakótelepiekkel próbáltatok kapcsolatot teremteni?

— Az utóbbi időben kifejezetten ezzel nem próbálkoztunk, most szeptemberben próbálkoztunk őszi kezdéskor. Villamosokon meghirdetjük az őszi tagfelvételt azoknál a

csoportoknál, ahol felfrissítésre szorulnak, ugyanakkor a műsorfűzetben is meghirdetjük és elküldjük mindenfelé. A lakótelepen is tervezünk majd — amennyire az időm engedi — egy felmérést, hogy mi az, amire bejönnének szívesen.” (13. sz.)

— Milyen feladatokat takart ez a művészeti előadói státusz?

— Hát... elég sokrétű volt végső soron. Ami nehezítette a helyzetemet, hogy az energiám jelentős részét olyan feladatokkal kötötték le, amiket muszáj megcsinálni. Részben én magam is elismerem, hogy vannak közöttük olyanok, amelyekre szükség van, de amiket úgy belülről soha nem éreztem sajátomnak vagy magaménak, csak mintegy azért végeztem el, hogy amellett, amit én is szeretnék csinálni, azt is valahogy beszorítsák. Hát amiket nem szerettem: van egy olyan kifejezésem, hogy a **bóvli műsorok**. Azok a bővlik, amiket muszáj volt megcsinálni valamilyen gyárnak vagy Vöröskeresztnek volt megmozdulása valamilyen évforduló kapcsán, és műsort kértek. Hát természetes, hogy a kerületi művelődési intézménynek rendelkezésre kell állni, és ilyenkor népnepély van, hát milyen műsort kell adni? Bóvli kell adni, hát... ugye, jönnek a színészek, aztán elmondják a kis... hát ez a **szokásos művelődési házi attrakció**. Úgyhogy... és tulajdonképpen ezeket megszervezni, elég sok energia és idő szükséges, kénytelen voltam azt mondani, hogy jó, hát megcsinálom, de hosszú távon nem szívesen csinálnám vagy csináltam volna. Az ilyen jellegű bővli műsoron, ezen belül is, én mindig próbálkoztam, amennyire lehetett... hogy valami színvonalat... Például a magyar nóta estben népdal is legyen — de azt hiszem, hogy ezek reménytelen kezdeményezések. Aztán hagytam is — menjen a magyar nóta... Nem tehettem mást, mert ez a kötelességem volt. Magyar nóta csak egy-kettő volt egy évben, de volt ilyen más is, az öregek napjára is ilyen... hát Bilicsi Tivadar, meg Zentai Anna, meg ilyenek. Bár az öregeknél mondjuk nem rovom fel, mert olyan aranyosak voltak szegények. Borzasztó sok elesett öreg van ebben a kerületben, hát azokat már aztán igazán nem kell megnevelni, hadd örüljenek.

Igen... Nekem minden munkában az volt a célom, hogy tartalmilag is részt vegyek. És mondjuk, ebben nem mindig egyezett az én álláspontom vagy az én munkastílusom az ottani vezetésével. Volt például olyan eset, hogy akkor Petőfi évforduló is volt, és hát ennek kapcsán is sok minden szépet meg jól elterveztem, többek között egy vetélkedőt Petőfiről. Én természetesnek vettem — miután magyartanár vagyok —, hogy egy Petőfi vetélkedőt természetes, hogy én csinálom meg, én állítom össze. Színészi vagy vezetői ambícióim nincsenek, de összeállítom az anyagot. És erre megbíztak egy szintén magyartanár valakit — megfelelő, hát nem nagy — anyagi dotációval, de megbízták, mint feladat ellátásával. Mert az intézménynek kényelmesebb volt. **Az előadó végezze el az adminisztrációt, a bürokratikus feladatokat, és a tartalmi munkát majd kiadják egy magyartanárnak.** Szóval nem természetes, hogy én mint ottani művészeti előadó ezt már elvégeztem. Én nagyon helytelennek tartom ezt a szemléletet.” (15. sz.)

Ezen munkatevékenység-formák indokolják, hogy az előadók nagyon rossznak tartják szakmai fejlődésük lehetőségét (a 8., illetve a főelőadók 10. helyen, szemben az intézményvezetők 4. helyével!). Ez különösen az idősebb és végzettséggel rendelkező (csak 1 fő az érettségizett) főelőadók esetében érthető. Súlyosbítja helyzetüket, hogy leginkább a művészeti területeken tartja fenn magának az igazgató vagy egy külső „megrendelő” a tevékenység vagy előadás típusának meghatározását. Hasonló okok miatt értékelhetik a



főelőadók az intézmény légkörét és az előmenetel lehetőségeit a legrosszabbnak (13–14. helyen).

Az egyéb munkaköri elnevezésekkel nem foglalkozunk, mert ezek lényegében a főnti esetek különféle variációi, esetleg rétegjegyekkel tarkítva.

Az intézmények szervezetségéről sok jót nem tudunk mondani:

- az egy főre jutó terhelés (mellékfoglalkozásuk, körök, csoportok száma, időben és idegileg terhelő munkatípusok) igen változó, és az igazgatókon kívül csak az intézményvezetők esetében találkoztunk eddig speciális tevékenységjegyekkel;
- az „ismeretterjesztő” – „művészeti” területek mechanikus szétválasztása a tartalmi tevékenység sematikus kezelési módját vetíti előre;
- úgy tűnik, hogy az igazgatók egyszemélyi felelős vezetői lehetőségeinek korlátai tovább futnak, „gyűrűznek” az intézmény keretein belül; egyrészt önmaguk védelméért, másrészt saját szerepük, munkalehetőségük biztosítása érdekében több olyan tevékenység-típus és tartalom fölött tartják saját kezükben a döntési lehetőséget, ami túlsúlyos őket és nem is az ő feladatuk lenne, ezzel egyenes arányban csökkentik munkatársaik önálló munkavégzési lehetőségét, munkaörömüket, felelősségüket és felelősségérzetüket;
- ebben a „szervezeti” felállásban megkérdőjeleződik a népművelői felkészültség szakmai mértékének szükséges szintje;
- vizsgálatunk szerint is az intézmények durván egyötödéről mondható el, hogy „szervezett”, azonban ebben az esetben is csak a fentiekben jelzett sematikus területfelosztásokkal, a kisegítő technikai és adminisztratív munkaerők hiányával, s az őket népművelői munkaerővel behelyettesítő kényszerhelyzetekkel találkoztunk;
- a népművelők munkájuk feltételeinek értékelésekor sorrendben az utolsók között jelelték nagyarányú negatív szavazattal a következő feltételeket: az előmenetel lehetősége (14. hely – 46 pont), a munka szervezetsége (13. hely – 22 pont), munkahelyi konfliktus (12. hely – 21 pont), munka feltételei (11. hely – 14 pont); tapasztalataink a kérdőívek véleményét megerősítik.

Véleményünk pontosítása és a lehetséges megoldási módok felvázolása érdekében részletesebben meg kell még ismerkednünk az általános – beosztástól, elnevezésektől független – tartalmi tevékenységmódokkal, a munka tervezésének, szervezésének mikéntjével, a fellelhető folyamatalkakítási elképzelésekkel, azaz végső soron azzal, hogy milyen tevékenység-típusok milyen módon tekinthetők értelmiségi tevékenységnek.

#### 4. A MUNKA ÉS KÖVETKEZMÉNYEI

Az intézmények munkája az éves munkaterven alapul. Milyen szempotok szerint, milyen céllal és módon tervezik az éves munkát?

„Mikor oda kerültem, ez az én dolgom lett. Az előző évi munkatervet megnéztem, aztán a főnököm mondta, hogy ezt meg ezt még szeretné, próbáljam beállítani. Az ember betervezi: ennyi meg ennyi klub, ezeken a napokon működik, és ez az éves terve. Aztán a TIT előadások terve. Ebbe beírja, hogy társadalomtudomány, csillagászat, földrajz, történelem, ezekből mit akar, és azt hozzáteszi az általános tervhez, ami nevelési célokra van bontva, hogy hazafiságra nevelés meg internacionalista nevelés, művészeti nevelés, ismeretterjesztés, ifjúsági nevelés, szórakoztatás stb. Az általános tervhez például azt írom, hogy 287 TIT előadás a nagyprogramban, ebből lebontom, hogy melyik milyen természetű, utána még klubonként külön-külön. Nagy munka. Hetekig csinálja az ember. Aztán havonta még külön kigépelgeti, hogy meglegyen a havi program. A statisztika is fontos, az nem mindegy. A kiállítás is kell, attól függ persze, hogy a kiállítás miatt mi szorul ki, de nálunk nem volt probléma, ott volt az előtér. Ugye nem mindegy, hogy az ember a statisztikába beírja, hogy 927 ember volt vagy 3.800, szóval ez nem mindegy”. (22. sz.)

„—Mindegyik csoport vezetője írt egy munkatervet, azt összehangoltam, és én a művelődési háznak a munkatervét írtam meg. Volt mindig egy kis ünnepély, november 7., gyermeknap, augusztus 20., május 1. Három nemzetiség él a kerületben, így voltak nemzeti kulturális ünnepek, ezek ilyen fix pontok, kb. minden hónapban jutott valami nagyobb dolog, és ehhez még jöttek a színházak is, az is majdnem minden hónapban volt. És mi volt még ilyen állandó dolog? Ja, igen. Gyermekekműsorok, minden vasárnap délelőtt vagy minden hónapban egyszer. Már van olyan színház, hogy rendszeresen jár ki és nagyon jó a kapcsolat. Ezek voltak azok a pillérek, amikhez aztán azok az egy-egy alkalmi dolgok adódtak.

– És mit lehetett hozzáadni ezekhez?

– Hát ezekhez legfeljebb annyit, hogy milyen színház vagy mikor, inkább ez olyan rendezésféle munka volt, hát az egészet rettenetesen cirkalmasan, hivatalosan meg kellett fogalmazni, jó bő lére eresztve, 30 oldalnál kevesebb nem lehetett még akkor sem, ha két oldalon elért volna. A statisztika meg nem tudom én hány munkaterv, külön munkaterv az évfordulók megünneplésére, külön-külön munkaterv az iskolákkal való együttműködésre, külön munkaterv a klubokkal való együttműködésre, külön munkaterv az intézményekkel, külön munkaterv a szocialista brigádokkal, külön munkaterv a színházakkal való együttműködésre, külön munkaterv, legalább 15-féle munkaterv, hát ez egy bolondok háza”. (3. sz.)

„— A munkaterv elkészítésébe bevontak benneteket?

– Persze. Én gépeltem. Volt egy kollégám, Y. Ő is nagyon jól gépelt, és én... Beült a diri az íróasztalhoz; régi munkaterv, párthatározat, KB-ügyek, statisztika, kész! Mint nyersanyag, össze lehet dolgozni. Aztán diktálta... Mint mikor megjelent isten az égből csipkebokorban Mózesnek, és akkor fütty, első pont, első bekezdés, első paragrafus.



Y uge engedelmesen görnyedt a gép fölé és görnyedve gépelt. És amikor elfáradt, akkor szólt, I (füty) lábhoz! És akkor megyek. Most túlzok, érted." (20. sz.)

A téma ismerősen cseng, vissza is lapozhatunk egy-két oldalt. Az intézmények nagy része eleget kíván tenni és ilyen módon sikerül. Hiányzik valami?

Nézzük újból a tevékenységek szerkezetét! „Vannak uge a kialakult hagyományok, aztán a felső elvárások, az adott kolléga habitusa, hogyan tudja saját képességeit kibontakoztatni – és akkor még hiányolom a legfontosabbat: a valóságos szükségletet”.

Miért is hiányzik a valóságos szükséglet? Részben a népművelők egyéni elképzelései miatt.

„Akkor művelt, ha tudja, hogy ki volt Mozart és Beethoven, és tulajdonképpen ezeket kell nekik visszaadni, vagy ennyit és ennyit olvasott. Tehát megvannak azok a tényezők, amelyek meghatározzák a műveltségi szintet, és ezt kell leadni. A lent levőknek vagy az ezzel nem rendelkezőknek.” (29. sz.)

„Abban azért hittünk, hogy ez kell és fontos, és hogy ebből tanulni fognak. Most már biztos, hogy egész másképp csinálnám. A legfontosabbat, azokat az embereket hagytuk ki az egészből. Mi ketten döntöttük el, hogy mit akarnak, anélkül, hogy jobban ismertem volna őket.” (14. sz.)

„Ezért vannak aztán az elégedetlenek, akik nem értik, hogy miért nem sikerültek azok a programok, amiket kitaláltak.” (2. sz.)

Az irányítás népművelésről kialakított elképzelése, elvárásai, a beletörődő, ezt kiszolgáló, intézményi vezetés is az ilyen jellegű munkaterv kialakítására hajlik.

„A vezető vagy egy zsarnok, aki autokrata módon irányít, vagy pedig semmivel sem törődik, csak hogy a statisztikák, az összkép az intézményről a kirakatban jól mutasson.” (9. sz.)

„Kiadták a jelszót, hogy most ebben az évben az lesz, hogy hazafiság. Az első alkalommal jól kiborultam és megkérdeztem, hogy mit gondolnak, eddig ezt nem így gondoltam? Most miért gondolják, hogy ebben az évben jobban a hazafiságra fogom őket nevelni, mint eddig? Hogy kell azt? Tölcseren vagy valamilyen injekció formájában? Ezek egészségtelen és bürokratikus túlzások, amelyek beszívárogtak az irányításba és úgy tűnik, hogy ez a beszívargás nagyon tartós és cementként köt.” (18. sz.)

„Csak azt mondaná meg végre valaki, hogy ha egy este József Attila Hazám c. verséről beszélgettünk, akkor mit csináltunk éppen? Internacionalizmusra vagy hazafiságra neveltünk, művészeti nevelést vagy ismeretterjesztést végeztünk?” (1. sz.)

„Az ember pedig egész, nincs külön rekesze a hazafiság számára, az internacionalizmus számára, az ismeretterjesztés meg a művészeti nevelés számára, és azt sem tudja megmondani januárban, hogy majd december 3-án milyen rendezvényre lesz szüksége, és éppen arra-e.” (9. sz.)

— Az érlelődési időre nincs gyakorlatilag lehetőség, türelem.

— A fenntartók részéről?

— Az megengedhetetlen, hogy valamilyen országos pályázaton ne vegyenek részt a gyerekek, ha egyszer nincsenek azon a szinten, hogy részt vehetnének. Ilyen nincs. Akkor valahogy meg kell szervezni. Kioktatjuk őket. De ilyen nincs, hogy például ez kimaradjon. És ugyanígy, a meghatározott programoknak mindenképpen menni kell, ha két ember vesz rajta részt, az nem program. Hogy megfogalmazódjanak a valóságos igények, arra így nincs lehetőség. A gyerekeknek meg ha nem tetszik, hát elmennek.” (29. sz.)

„A népművelői gyakorlat még ma is az ilyen nagyon látványos és feltűnő rések betömögtetésére alkalmas. Korántsem arról van szó, hogy itt egy vonzaskörzet igényeit beméri egy intézmény, és ehhez képest és ebből kiindulva próbálna valamilyen tevékenységet megszervezni. Hanem mindenféle társadalmi intézmények feltételezett és elvárt, megfogalmazott céljaihoz képest kialakul valamilyen tevékenység, ami a legtöbbször semmilyen vonatkozásban nincs az ott élőkkel. Szóval az intézményünknek semmilyen sajátos arcúta nem volt ahhoz képest, hogy milyen kerületben volt, vagy milyen középiskolák voltak körülötte, vagy milyen vonzaskörzetben volt, vagy az ott élőkkel éppen mire lehetett volna rávenni, vagy hogyan lehetett volna a hétköznapijaihoz valamit hozzátenni, vagy az életmódjuk egyik tényezőjévé hogy válhatott volna a ház.” (21. sz.)

A házat és a látogatóit nem csupán a munkaterv sűjtják, hanem az ad hoc programok, ötletek, állami rendezvények és az egyszemélyi ízlések vagy döntések is.

„Volt egy előadás, ami nem tetszett a főnöknek, és ezzel meg is szűnt a csoport. De hát egy tanácsi házban bármelyik kört vagy csoportot egyik napról a másikra ki lehet tenni. Köszönjük a tevékenységét, keressen egy másik házat magának. Két ember kötélhúzás. Mondjuk nem tetszenek a festményei. Legtöbbször nem is felkészültek arra, hogy ilyeneket megítéljenek.” (19. sz.)

„A kiscsoportban sajnos sok vita volt. Ahogy én eljöttem, a néptánc csoport vezetője is. A két férfi között mindig én egyengettem az utat, úgy igyekeztem, hogy ne is beszéljenek egymással. Elég feszült volt a helyzet, és hát sokszor a csoportvezetőnek volt igaza, mert nagyon gyakran nem értesítették őket, hogy elmarad a próba, mert állandóan akadályokat gördítettek a próbák elé. A kerámia kört is nagyon sajnálom, mert ha előadás volt, nem tudtak a színpad mögött bemenni, a hátsó bejárat meg a színészeké volt. Olyan kis dolgok, amit kis jóindulattal nyugodtan meg lehetett volna oldani. Pedig nagyon érdekes volt a dolog, több generáció dolgozott együtt, és a gyerekek is átjöttek a nevelőotthonból. Egy szociológiai tanulmánynak is beillett volna. Az égető kemencét aztán már nem is használták.” (3. sz.)

„Sokszor például fontosabb, hogy egy társadalmi szerv helyet kapjon egy helyiségben, az állandó szakkört pedig kirakják, ez egy nap mint nap előforduló problémánk. Nem látják be, hogy emberekkel, akik rendszeresen idejárnak, ezt nem lehet csinálni. Például a politikai rendezvények, amire a kerület csak úgy kiszólt, hogy holnapután ezt a kiállítást visszük, osztán lesz megnyitó, azt akkor mi helyezzük el, legyen közönség. Amikor már tényleg nagyon meredek volt a helyzet, segítettek. Ilyen volt egyik kiállításunk, egy gyerekújság kiállítás, olyan, mint nálunk a Pajtás vagy Kisdobos. És a megnyitóra a külföldieket is várták. Akkor ők szóltak az iskolákba, hogy ennyi meg ennyi osztály fáradjon át a



művelődési házba ennyi órára. Hogy nekem munkatervemben van vagy nincs, van-e rá-erőnk vagy nincs, kit érdekelt." (25. sz.)

„— Mikor látjuk, hogy baj van, ki mit vállal, ki hány jegyet tud elhelyezni, honvédség, iskolák, szállások, mert előfordult már sokszor, hogy megtöltsük a házat, bizony ilyen ismeretéseket fel kellett használni.

— És mi a véleményed erről a módszerről?

— Nagyon rossznak tartom.

— Miért?

— Hát mert nem értékeli úgy azt a programot, amire el kell jönni. Nem tudom, az a tanár hogy mondja meg egy szakmunkástanuló intézetben, hogy el kell jönni... Előfordult bizony, hogy színházban, ami nem gyerekek való volt, és miután ilyen nemzetközi protokoll dolog volt, kénytelenek voltunk ilyen kortosztályt is..." (13. sz.)

„Na, reprezentáció! Volt egy olyan, hogy a körzeti pártalapszervezetek jöttek hozzám, hogy jön hozzájuk X elvtárs, most először, mivel kerületi képviselő, már többször meghívták, na most végre azt mondta, hogy jön. A klubot kérték, mondtam jó, akkor a klub elmegy valahova! Jön az alapszervhez X elvtárs, biztosítom a rendes helyet, a körülményeket, nem lesz futkosás, hangorkán, bár ha rajtam múlik, engem az sem zavar, végül is egy művelődési házba jön be, nem a párttitkár lakására, hogy ki kelljen kapcsolni mindent, ami zajos... ezért aztán kaptam... Nem tudom én, hogy minél jobban körülugrálja az ember, annál jobb véleményük van a ház munkájáról? Őt az úgysem érdekli, hogyan működik egy szakkör, ellenben, ha igenis van üdítő az asztalon... Miért, mit rakok az asztalra? Mondjam meg! Mondom, kútvizet. A körzeti pártszervezetből az elvtárs azt mondta, hogy kútvizet. Hát én nem vagyok normális! Nem tudom én, hogy ilyen látogatásnál egy tüsszentés elég ahhoz, hogy egy kerületet elfűjjanak?" (25. sz.)

Kártékony túlbuzgalmak, rendszeres látogatókat sújtó össze-vissza szervezések, romboló „lasszóval fogások”, saját elképzelések, ízlések és normatívák másokra erőszakolása. Kiszolgáltatottak és kiszolgálók. Félreértelmezett társadalmi célok, rosszul értelmezett értelmiségi feladatok. Alapjaiban sértik a társadalmi eszméket, a művelődés gyakorlásának jogát, a társadalom demokratikus törekvéseit, a népművelő szakma presztízst, a művelődési házak tevékenységét.

„Amikor a társadalmi vezetőség elkezd ügyködni, és elkezd határozatokat hozni, nagyon komolyan, az addig jó a hivatalnak, amíg olyan határozatokat hoz, ami a hivatalos irányelvek pillanatnyi értelmezésével meg az igazgató sajátos, külön bejáratú elképzelésével megegyezik. Abban a pillanatban, amikor ez a vezetőség egy olyan határozatot hoz, ami ütközik az igazgató elképzelésével vagy érdekeivel, mert neki is megvannak az érdekei mint egyénnek, mint intézményvezetőnek meg gazdálkodónak, abban a pillanatban mit kell csinálni? Vagy a határozatot megszüntetni, vagy a vezetőséget megszüntetni, amelyik ilyen határozatot hoz. Ez a fő attrakció, ez a bizonyos demokratizmus, amit ugye jelzőként lengetünk a különböző irányzatokban, ennek ilyen egészen egyszerű és konkrét akadályai vannak. Hogy fejlődjön ez a demokratizmus, ha kiveszik a lába alól a talajt? Ne fejlődjön! És akkor nem fejlődik, és akkor az van, hogy üres a ház, hogy mi az istent kéne csinálni, hogy itt legyen valami élet..." (27. sz.)

A rombolás természetesen a népművelő személyiségét sem hagyja érintetlenül. 18-as számú interjúnk alanya úgy fogalmaz, hogy az alapvető baj az, hogy behelyettesíthetőnek, kicserélhetőnek érezte magát. Bár elismeri, hogy ez az érzés a tömegtársadalmak velejárója, kevesli társadalmunk demokratizmusának fokát és mértékét.

A túlzottan hivatali jellegű munka, a bürokratikus, adminisztratív jegyek érvényesülése ugyanúgy sújtja a személyiséget (nemcsak elszenvedőjét, végzőjét is), okozza a felesleges érzetét, rombolja a pálya értelmiségi hivatástudat jegyeit.

„Sokkal képzetebb egy egyetemet végzett népművelő, mint amit elvárnak tőle. Az adminisztrációhoz főiskola sem kell. Ahhoz, hogy a tanfolyamra érkezők névsorát összeállítsa vagy egyeztesse, hogy most befizette-e a tandíjat vagy sem, ehhez annyi intelligencia kell, amennyi egy érettségihez... Én a szomszéd szobában levő igazgatótól írásban kaptam meg, hogy hétfőn 10 órakor munkatársi értekezletet tart. Mindez csak önmaga fedezésére jó, hogy betartja a szabályokat, de erre ennyi fölösleges energiát!" (15. sz.)

„Én inkább egy adminisztratív gépezet volnék, ehhez pedig felesleges a diploma vagy diplomák." (13. sz.)

Az ilyen munkavégzés kevés sikert hoz. A sikertelenség tovább rontja a helyzetet, mérgezi a csoportviszonyokat is.

„Általában rossz a légkör. Tudniillik ha az ember huzamosabban nem érvényesül, a másik legkisebb sikerétől is elkeseredik." (8. sz.)

Sikertelenség, elhasználódás érzet, a folytonosan „nyüzsgésben lét” kártékony hatása, az irreális munkavégzés kudarcélményei.

„Az emberben az, hogy állandóan szervezői állapotban van, hogy állandóan székelt hord, ébren van, egészen másfajta emberi készségeket fejleszt ki, egyfajta nyugtalan állapotot eredményez, ami képtelenné tesz téged arra, hogy folyamatosan művelj magad, ami egy viszonylagos nyugodt állapotot követel. Tehát a népművelő személyisége sérül meg, jobban mondván teljesen egyirányúvá fejlődik. Ez a szervező népművelő, mivelhogy kifejezetten, speciálisan csak gyakorlati készségei fejlődnek ki, öt év múlva képtelen lesz arra, hogy többet sugározzon ki magából, éppen azért, mert ez a viszonylagos nyugalmi állapot még nyáron sincs, mint a tanárnak, aki egy kicsit feltöltődhet." (18.sz.)

„Rengeteg fékező erő van, óriási energiaráfordítás kell, hogy a minimumát elérjük az egésznek. Én csináltam volna tovább, ha a saját fejlődésemet nem gátolják meg... A népművelésben rá vagy kényszerítve egy választóvonalra, hol ezeket, hol azokat az elvárásokat kell figyelembe venni, és mind a kettőre képtelen vagy, vagyis nem tudod sem az egyenrangú kapcsolatot kialakítani és a másikkal sem tudod kialakítani, mert az egyenrangú kapcsolat nemcsak a népművelő és a népművelt között fontos, a népművelő és a felettes, az intézményrendszer között is annak kéne lennie. Itt meg arról van szó, hogy vagy ennek engeded, vagy annak. Ezt idővel se lehet bírni, se idegekkel, se türelemmel, arról nem beszélve, hogy se felfelé, se lefelé nem tudod a lehetőségeket számba venni. A saját aktivitásodat se tudod megőrizni, és ugyanakkor az eszközeit se tudod ehhez kifejleszteni..." (29. sz.)



„Aki nem valami látszatevékenységet keres a maga számára, aki valóban akar valamit ettől a társadalomtól vagy magától, vagy mindkettőtől, egy idő után annyi kudarc éri és annyi csalódás, hogy elmegy, ha a célját továbbra is meg akarja valósítani. Lehet, hogy azért mégis maradnak egy páran, akik teljesen megszállottak ebben a tekintetben, vagy egyszerűen rákényszerülnek. Kérdés, hogy meddig bírják energiával vagy erővel, mert hogy milyen gyakori a munkahelyváltogatás, az ennek a jele is, hogy mindenütt újra megpróbálják valamiképpen újrafogalmazni, kitalálni, érezni magukat.” (14. sz.)

## 5. ÚTKERESÉSEK

Milyen célok, tevékenységek fogalmazódnak hát meg, minek érdekében folyik az a bizonyos ütközet? Milyen érdekekből indul ki, mit képzeli és mit csinál az, aki valamit akar magától, a szakmától?

„Egyetlen alapelv az, ami fontos szerintem: az, hogy az embereknek, illetve bizonyos csoportoknak a legfontosabb érdekeit kell megtalálni. Tudjuk, hogy a művelődéshez való viszony is **érdekviszony**. Az emberek, csoportok, az adott életkoron belül partnerkapcsolat problémák vannak, utaznak, családalapítók, új otthon kialakítók. Akkor valahol ezeken a pontokon lehet őket megtalálni, a művelődést is csak ezekhez a pontokhoz lehet kapcsolni. Ha a művelődési házak feladatára vagy egy népművelő feladatára gondolok, akkor csak azt mondhatom, hogy egyetlen egy feladata lehet a közvetítés szférájában dolgozó népművelőnek, az, hogy ha valamennyi szociológiai ismerete van, akkor adott réteghez, adott csoporthoz közelítve differenciálni próbáljon.” (5. sz.)

Az érdekviszonyokból, érdekekből és érdeklődésből építhető folyamatokról többen vallanak. Elképzelhetőnek tartják, hogy egy egész művelődési ház tevékenysége így épüljön fel, de gyakorlati példákat klubok és főleg ifjúsági klubok gyakorlatából hoznak. Van, ahol csak a törekvést és buktatóját ismerjük meg, van, ahol az eredményeket is. Figyelemre méltók a szórakozás, **társkeresés igényéből** kiinduló példánk. Elsősorban azért, mert a mai gyakorlat ezt a műfajt arisztokratikus, ellenséges szemlélettel, **szükséges rosszként** kezeli; esetleg **bevéti forrásnak**, de semmiképpen sem olyan történésnek, amiből utána másnak — és más kapcsolatnak — is lehetne következnie. Feltevésünk szerint ez az egyik oka az ifjúsági klubok rövid tündöklés utáni gyors hanyatlásának. A másik ok a **tűrelmetlenség**. A folyamatok megéréséhez hosszabb idő szükséges, valóságos tevékenységi lehetőségek, demokratikus légkör, ami nem viseli el a „kivülről” vagy elhamarkodottan túl „magasról”, más igény- és műveltségszintekről másokra erőszakolt „művelést”. Soha nem tekinthetünk el attól, hogy a művelődési házak tevékenysége csak a szabadidőhöz, egyéni érdeklődéshez és érdekekhez kötődhet, mert alaptulajdonsága, hogy szabadidős tevékenység történéséhez ad helyet. Az elmúlt évtizedekben több szerencsétlen példánk van arra, hogy szalasztottuk el tevékenységünk eszközeit. Például így:

„... Ezen a zenekaron tapasztaltam én azt, hogy hogyan demoralizálódott a beat. Itt is óriási hibákat követett el a magyar művelődéspolitikai, az első pillanattól kezdve. Csak bevételi forrásként kezelték a művelődési házak, semmi másra nem, nem tudták beépíteni az életükbe, és ezzel a srácokat demoralizálták, nem tudok jobb kifejezést találni, erkölcsstelennek tették azzal, hogy pénzt kapnak, utána gazdálkodjanak maguk, vegyenek olyan szerelést, amit akarnak vagy ami összejön nekik, és akkor kezdték keresni azt a helyet, ahol többet fizetnek nekik.” (27. sz.)

Hogyan nyerhetnék meg a művelődés alanyait? Talán így:

„— Összeszedtem az embereket a minden héten kétszer létező táncprogram alapján. Ezzel megint nagyon beleütköztünk a szokások és egyebek törvényeibe, mert leoltottuk



a villanyt és gyertyákkal világítottunk, ami teljesen természetes, hogy elsődleges kívánsága a srácoknak, a fiataloknak. Beleütköztünk egy csomó ilyen dologba: ezt nem szabad csinálni. Egyébként is valami látványos produkcióra van szükség, hogy nem tudom én 'Ki mit tud'-ot csináljunk vagy valami ilyesmit, amit be lehet írni a munkatervbe. Én azt szerettem volna, hogy semmi más motívuma ne legyen ennek, csak az, hogy jól érzik magukat és csináljanak azt, amit akarnak. Teljesen mindegy, hogy kártyáznak vagy mást csinálnak, csak kötődjenek, mert ebből valami kialakulhat. Ennek is van egy fejlődési vonala, folyamata.

— Azt mitől vártad, hogy egy laza együttlét után, ami tetszőleges ideig tart, minden különösebb idegen behatás nélkül létrejön valami?

— Az egyenrangú kapcsolathoz az is hozzátartozik, hogy én is ott voltam, és az én elképzelésem az volt, hogy minden ilyen alkalommal, mikor összejött ez a társaság, akkor volt 10 percem vagy 15 percem vagy fél órára arra, hogy én legyek a 'színpadon'. Ez azt jelentette, hogy az alkalmaikra hívtam előadókat..., valamiről folyt egy vita az előző alkalommal, ehhez kapcsolódtam valamilyen kiegészítéssel. Ezek a behatások teljesen az ő igényük szerint mentek tulajdonképpen, ők beszélgettek valamiről, amire én így válaszoltam egy hét múlva. Nem volt muszáj ottmaradni, ráadásul úgy szoktuk csinálni, hogy aki akart, tovább beszélgetett az előadás után az előadóval vagy beszélgettek külön erről, egyébként mindenki azt csinált, amit akart, mikor vége volt az előadásnak, bekapcsolhaták a magnót és folyt tovább az egész.

— Honnan tudtad, hogy mik voltak az igényeik?

— Hát mondom, amit én annak fogtam föl. Nem emlékszem már pontosan ezekre az előadásokra, hogy ki tartotta meg miről, leginkább politizáltunk. Két vagy három ember közötti beszélgetésből valami megragadta a figyelmemet, és valahogy tovább lehetett vinni, s ha már többen szóltak hozzá, erre jött egy előadás. Ez teljesen kísérleti stádiumban volt. Volt olyan, hogy négy embert érdekelt valami, akkor négy ember beszélgetett az előadóval.

— Azt szokták mondani a népművelők, azért kell lenni valaminek, mert semmiért nem jönnek az emberek. Az alapvető az együttlét iránti igény, de abban a pillanatban, hogy nem az ifjúságban gondolkodunk, hanem felnőttekben, ez a dolog megnehezedik a lehatárolt életkörülmények, sokféle tennivaló miatt. Látsz-e a népművelésnek valamilyen lehetőségét arra, hogy felnőtt emberek életében valamilyen szerepet betöltsön?

— Én látok, de ez ugyanannak a továbbvitele, ami a fiatalokra érvényes. Ebben a klubban abból indultak ki, hogy táncolni akarnak, hogy zenét hallgatni akarnak, hogy egymással akarnak beszélgetni, bohóckodni és nem tudom, micsoda. Ugyanígy az embernek vannak bizonyos ítéletei meg ismeretei a felnőttekkel kapcsolatban, és lehet tudni, hogy kit mi érdekel, vagy kinek az életében mi játszik szerepet. Lehet tudni, hogy az embernek állati sok idejét foglalja el például a bevásárlás — nem az élelmiszerek beszerzését értem —. Ha ebben segít a népművelés, ha abból indul ki, hogy az emberek ideje borzasztóan lehatárolt, és ha segítem ennek a lehatárolt időnek a felszabadulását, ha tényleg valamilyen szabad idő létrejöttében segítek, akkor ez lehet a népművelés feladata. Ezzel kellene kezdeni, ahelyett, hogy direktívákat és normatívákat írok elő.

— Tudnál egy példát mondani?

— Ha a népművelő munkaidejét figyeljük, napi 8 órát kell dolgoznia. Ebből 3–4 óra maximum, amit emberekkel kell eltöltenie. Előtte foglalkozhatna azzal, hogy betelefonálja a boltokat, hogy hol lehet olyan dolgot kapni, ami kell, ki lehetne alakítani egy kapcsolatot a kereskedelemmel, és ezt nagyon simán meg lehetne oldani, esetleg jó előre föl is készülni rá, az előző tapasztalatok alapján. Ebben magamból indulok ki, hogy tudom, ha valami után kell járni, akkor az mennyi időt vesz igénybe, de ugyanígy meg lehetne csinálni más területeken is. Megtudni az emberektől, mi az, ami egyáltalán érdekli őket, foglalkoztatja őket, és megkönnyíteni az ehhez való hozzájutást.

— Mi tehát effektív hasznót hajtánánk az életükben. Mit várunk ezért cserébe?

— Hogy megfogalmazódjanak az igényeik, semmi mást. Mert erre lehetne építeni mindent." (29. sz.)

Messzire mentünk volna egy kultúraközvetítő intézmény lehetséges profiljától? Ha hozzátesszük következő interjúrészleteinket, már talán könnyebb a válasz.

„— Szerveztem különböző előadásokat. Akkor jöttem rá az ismeretterjesztés jelenlegi formájának tarthatatlanságára, értelmetlenségére.

— Értelmetlen?

— Megmondom neked, miért. Mint TIT előadó mondom. Nagyon rossznak tartom például, hogy vannak ezek a vegyes sorozatok, biológiától kezdve a szexuális életig és a mit tudom én, mi mindenig. Legtöbbször sem előzetes ismeret, sem utána való megerősítéshez nem kötődnek. Hát elhangzik valami a halbiológiáról. A pasasnak fogalma sem volt eddig a halbiológiáról, erre meghallgatja az előadást, az úgy esik ki a fejéből, még ha oda is figyelt, ha még érdekli is, nyomtalanul, mintha nem is hangzott volna el. Utána sincs semmi megerősítés. Tehát az az információ, amit itt elmond valaki, az túl kevés ahhoz, hogy valóban maradjon belőle valami. Na most már nagyobb a létjogosultsága a sorozatoknak, amikor nagyjából egy témát járnak körül. De valahogy ebben a formában ez is problémás. Inkább ennek az ismeretterjesztésnek valami olyan formáját kéne megtalálni szerintem, amiben sokkal több a hogy mondjam: kis csoportban való megbeszélés, feldolgozás, átélés, átértékelés. Esetlegesen mondjuk egy tudományos téma, művészeti irodalmi megközelítése. Vagy a közvetlen gyakorlati élethez való kapcsolása. Szóval valami komplexebb dolgot képnélnek én el. Ami jobban közelít az élethez. Kötődjön ahhoz, ami valóban körülveszi...

— Mi az akadály?

— Nem tudom. Mert most arra gondolok, hogy vannak valóban olyan sorozatok, amik az élet megkönnyítését szolgálják, pl. lakáskultúra sorozat. A művelődési ház megtaníthatna a gyakorlatban polcot készíteni, falat fűzni, ami rengeteg embernek, aki ezt nem tudja, probléma. Ugyanakkor megtaníthatná arra, mi az, hogy kompozíció, mi az egész. Lakás szinten az esztétikumot, milyen legyen a fal, sárga vagy fehér, mit rakjon rá. Egyáltalán rakjon-e képet, szóval ilyesmit tudok elképzelni. De ehhez kell egy ember, aki tud, el tudja mondani a falfűzést, szerszámok kellene. Kell egy kis műhely. Kell hozzá egy textiltervező vagy mit tudom én... Szóval egy kis csoport kéne hozzá. Ezt aztán lehetne alacsonyabb szinten is, meg magasabb szinten is. Aki művelteti, aki segít hozzá egy-egy



szakágban, aki emberileg közel tud kerülni. Így optimális esetben el tudják vezetni addig, hogy elmegy megnézni egy képzőművészeti kiállítást.” (23. sz.)

„Én két dolgot tartok fontosnak a népművelői munkában. Az egyik: papoknak érzem a népművelőket. Bejönnek és végre van kivel beszélgetniük. A klubot azért szeretem, mert nagy lehetőséget ad egy folyamatos ráhatásnak. Együtt éltem velük és tudtam, hogy a kedves mama beteg, most kilépett az állásából, most zúrja van, most verekedett. Nagyon sok mindennel meg is etettek eleinte... Ha ismerem őket, akkor sokkal többet tudok adni emberileg. Úgy fogom fel a népművelést, mint egy nagyon hosszú pedagógiai folyamatot. Lehet, hogy többet adok egy embernek azzal, hogy három órát beszélgetek vele, mintha ide hozom neki Kútvolgyi Erzsébetet vagy akárkit. Persze van olyan is, hogy hozok olyan előadót vagy más beszélgető partnert, aki valamit, amire a srácoknak szükségük van, jobban tud nálam. Tudod, nehéz dolog ez. Ebben a kerületben sok a szoba-konyhás lakás, sok a rendezetlen körülmények között élő. Van sokszor, hogy hiába csinálod, ezek az objektív körülmények sokkal meghatározóbbak.

A másik: egy szolgáltatás. Na most ezt ne úgy értsd, hogy zenét, előadást szolgáltatok. Hanem, hogy választási lehetőséget nyújtani olyan dolgokból, ahol arra kaphat választ, ami őt legjobban érdekli, és mindjárt mellette legyenek olyan dolgok is, amik segítenek tovább lépni. Olyasmire gondolok, amit Csepelen a 'Ridegben' láttam. Dián, magnón olyan közhasznú dolgok, ami érdekli őket, és nem kell hozzá külső szakértő. Szeretném itt is kipróbálni, mert sok energiámat felszabadítaná.” (4. sz.)

Igaz lehet az a bizalmatlanság, amivel gyakran fogadjuk a fiatalok divatjait, különös érdeklődésüket vagy magatartásukat? Nem. Csak tudni kell, hogy nem lehet nem figyelembe venni az életkörülményeket, a bizalmat, a művelődés és intézményeink demokratikus létét. Ha ezt tudjuk, máris van népművelő sikerélmény.

„Fiatalok jártak oda. A gyerekekben semmi rosszat nem lehet találni. Ha azt mondják, hogy rossz egy gyerek, vissza lehet következtetni az életútjából, hogy mitől rossz. Kiderül, hogy nem az ő rosszságát kell megváltoztatni, hanem azt a körülményt, amittől rosszá vált. Az én tevékenységem ebben kumulálódott. Megpróbáltam visszavezetni és tudatosítani bennük azt, hogy nem ők a hibások, ha bennük valami így van, de most már, hogy tudnak róla, ők tehetnek azért és kell is tenniük, hogy tudatosabban vigyék az életüket, ismerjék meg a dolgokat, amelyek az ő életükben változást, fejlődést hozhatnak. Én mindenfajta tevékenységet ezért hoztam létre, ennek rendelttem alá, mindig tudatosítani akartam bennük társadalmiságukat.” (12. sz.)

„Fantasztikus élmény volt, ahogy azok a gyerekek bejöttek a klubba és mindenhez úgy nyúltak hozzá, mint sajátjukhoz. Mint a testvérek otthon, úgy veszekedtek, hogy te, hogy tetted ide azt a lemezt, mit csinálsz azzal a túval. Ilyen stílusban. Nemhogy valakinek felügyelni kellett volna! Nekem akkor az volt a gondom, hogy az életüket úgy szervezzem meg, hogy az szép legyen, tartalmas legyen. Gyönyörű világ volt.” (27. sz.)

Akkor tehát maradjunk a létérdekekből és szórakozási, társkeresési, útkeresési érdekekből kiinduló igényeknél? Ezek kielégítésénél és az ebből építhető folyamatoknál, ahol tulajdonképpen a művelődési ház mindazt igyekszik nyújtani, ami máshol nem található meg, s ezeken keresztül valamilyen kultrális üzeneteket is közvetíteni? Marad-

junk azoknál, akik eddigi életkörülményeik, iskolai, munkahelyi stb. életterepeik elégtelen volta miatt nem találják helyüket, nem jutottak el a kultúra csúcsaira, kicsiny a társadalmi és kulturális aktivitásuk? Igen. Maradjunk itt is. Ám a kultúra, a műveltség demokratizmusához nemcsak ez tartozik hozzá. A művelődés demokratizmusa azokra is kiterjed, akik már kialakult kulturális igényekkel, kulturális aktivitásokkal, kifejlődött (vagy fejlődésben levő) kulturális érdekekkel keresnek érdeklődésükhöz terepet. Ezek egy részére válaszolnak művelődési házaink, de csak nagyon korlátozottan. Korlátozottan, mert a művelődési formák között túlsúlyban vannak a passzív befogadói magatartásra építők, mert láthattuk, hogy a művelődési házban aktív művelődési-kulturális tevékenységet végzők, körben, csoportban dolgozók milyen kiszolgáltatottak egy hivatali jellegű intézményben. Korlátozottak, mert csak igényt elégítenek ki — úgy, ahogy —, és adósak maradnak az új igények kifejlesztésével, a többirányú hatáson alapuló folyamat kialakulásának lehetőségeivel, a tevékenységtípusok minőségi lépcsőinek megteremtésével. Azaz, csak színjátszó csoportba lehet járni — ha lehet —, de attól nem visz egyenes út például egy drámatörténeti vagy dramatizálási, vagy a színházi ismeretekhez is kapcsolódó (kapcsolható) vizuális-képzőművészeti érdeklődés kielégítése vagy kibontása felé. A „minden szinten, szinte minden” általános kulturális áruház mellett nincsenek szakkoltok. A kereskedelmi szolgáltatás, alapellátás — amit olyan gyakran szidunk — milyenségében, minőségében, áruválasztékában messze-messze megelőzi a többoldalú kommunikáción, kulturális aktivitáson alapuló kulturális szolgáltatást és alapellátást.

„— Én örökölttem egy vegyeskereskedést, amelyet magam is csináltam évekig. Aztán megpróbáltam kialakítani egy elképzelést, és megpróbáltam bizonyos tevékenységi területekre szűkíteni ezt a szétszórtságot. Tehát bizonyos dolgokat megszüntetni, bizonyos dolgokat létrehozni és bizonyos dolgok között kapcsolatot létesíteni. Úgy tűnt, hogy ez a zenei tevékenység, az akkor nagyon divatos népi hagyományokkal kapcsolatos tevékenység és a képzőművészet. Három terület, amely köré a művelődési ház tevékenysége épülhet. Ez az első lépés, ez is évekbe telt volna, amíg létrehozok különböző klubokat, köröket, egyebeket és a másik lépés — megint évek alatt —, amíg ezek kapcsolatba kerülnek egymással, míg ezek egy folyamattá szerveződnek, míg ezek egy művelődési folyamat lépcsőfokaivá válhatnak. Kicsiben, nyomokban erre volt mód. A táncház, a társas szórakozásnak rendkívüli — ma nem tudom mennyire —, akkor rendkívüli divatja viszonylagos tömegeket mozgató meg. Ugyanakkor csináltunk egy néprajzi klubot, amely tudományos szinten foglalkozott már a néphagyományok ápolásával. Szűkebb társasággal megpróbáltunk szövő szakkört létrehozni, gyerekjátékkészítő kört meg egyebet. Ehhez pénz kellett, helyiség kellett. És csak úgy lehetett, ha ezt a komplex területet mások rovására fejlesztjük. Más dolgokat, amelyek ettől idegenek és amelyek önmagukban nem működnek eredményesen, azok szép lassan, az évek folyamán elsorvadnak. Nem csinálók nyelvtanfolyamot, nem csinálók nyugdíjas klubot, nem csinálók általános ifjúsági klubot. Akit ez érdekel, menjen oda, ahol ezt csinálják, van elég. Ugyanezt meg lehetett zenében is csinálni, ennek volt két bázisintézménye, a gimnázium és a középiskola. Zenekar, kórus, egy operaegyüttes. Szóval meg voltak adva a sejtek, amelyre építve egy komplett művelődési folyamatrendszer is létre lehetett volna hozni. Egy klub akkor működik jól, ha az egyik évben kell adni neki ennyi pénzt, a következő évben annyit. El lehet vinni őket



kirándulni, azután el lehet vinni őket alkotó táborba stb. Tovább kell lépni! A művelődési ház nem kapott olyan fejlesztési lehetőséget, hogy mindent mindig fejlesszen. És ha én utasítást kapok arra, hogy mást fejlesszek...

— Akkor mi történik?

— Akkor utasítást kapok, hogy én ezt csináljam. Szóval én nem vittem kenyértörésig a dolgot. Szóval nem." (6. sz.)

És még hiányoljuk és még hiányoljuk... a legszükségesebbet, a legszükségesebbet, a legszükségesebbet, a legszükségesebbet..., a valóságos, a valóságos, a valóságos igényeket, az igényeket.

Mennyiben útkeresések a főnti törekvések és az irányítással való kapcsolat körben ismertett néhány példánk? „Csak” ennyiben. Erre kívánnak választ találni, azaz hogy keresni, keresni, keresni... az igényeket, a terepet... a terepet..., az ezt a törekvést elismerő, támogató irányítást, irányítást, irányítást...

Nem ad derűlátásra okot, hogy az új utakat keresők, a problémákra érzékenyen reagálók nagyobbik része, az interjúkészítések időszakában már elhagyta a művelődési házbeli munkahelyét. Láttuk azonban, hogy a pályát nem hagyják el minden esetben, a „megszállottabbja” irányítási, módszertani területek felé (is) húzódott, onnan remélve nagyobb cselekvési lehetőséget.

Véleményünk szerint az útkeresők, a hivatali munkát, a merev, külső elvárások szerinti munkatervezést és -végzést, a divatszerű cselekvéseket sokallók jó irányban tapogatóznak. Jó irányban a társadalom egyedeinek művelődési, művészeti és létérdekei felől történő közelítésben és emberközpontúságukban, jó irányban a szocialista társadalom és művelődéspolitikai irányát-elvárását tekintve, jó irányban a szakma szakmává válása, presztízs növelése érdekében.

## MIÉRT?

Meg kell kísérelnünk összefoglalni mindazon okokat, amelyek a jelentős mértékű munkaerő-vándorlást előidézik, és belőlük okulva felidézni a változtatás lehetőségeinek irányát.

Ismerkedjünk meg először a kérdőívek „miért”-re adott válaszaival! Hármát már ismertettünk a fizetés-jövedelem fejezetünkben, ők voltak azok, akiknek eltávozásában anyagi okok is közrejátszottak.

Vannak egyszerű, objektív okok, indokok is:

„Megnősültem, vidékre költöztem.” (Színházban dolgozik.) „Az intézményt és hálózatát felszámolták, mert a C-i tsz-nek nem volt irodaépülete, és a művelődési otthon e célból átadták. Így munkahelyemet is felszámolták.” (Művészeti területen dolgozó.)

Többen pályaválasztási bizonytalanságból, vagy más pályán történő elhelyezkedésükig átmenetileg vállalták népművelőként a munkát, és adandó alkalommal továbbálltak:

„Ezt a munkahelyet kifejezetten átmenetinek tekintettem, ebben az időben eltökéltem jártam színházi énekes szerződés után. Ez a klub egyébként, sajnos, minden tekintetben, elsősorban maga a helyiség, alkalmatlan ügyis mint klub, ügyis mint munkahely.” (Színesnő.)

Jelentős számban indok a népművelők rossz időbeosztása, a munkavégzés rossz körülményei, amelyek gyakran párosulnak egyéb szubjektivitásokból eredő konfliktusokkal:

„Állandó esti elfoglaltság, a kerületi vezetés rossz hozzáállása.” (Művelődési házban dolgozó.)

„Munkám végzéséhez nem kaptam meg a szükséges tárgyi, személyi segítséget.” (Telephelyvezetőből múzeumi területre távozó.)

„Személyi okok miatt, valamint a jobb munkakörülmények reményében.” (Múzeumi terület.)

„Az adott és megváltoztathatatlan tárgyi, anyagi és személyi körülmények, a perspektívátlan helyzet miatt.” (Tudományos tevékenység.)

„Új kollégám (csak ketten dolgoztunk a telephelyen) és köztem ellentétek voltak, mert nem volt hajlandó egyenrangúként dolgozni, beléptekor kijelentette: itt én vagyok a főnök.” (Másik művelődési házba távozó.)

„Felettesem akadályozta munkámat.” (Művészeti terület.)

„Személyes konfliktusba kerültem az igazgatóhelyetttessel, aki egyszemélyben volt a művelődési központ igazgatóhelyettese, párttitkára, személyzetise és a közművelődési csoport vezetője.” (Művészeti tevékenység.)

„Felháborított ostoba feletteseim zsarnoksága.” (Művészeti terület.)

Az önálló munkavégzés lehetetlenné válása, az alkotó munka, egyéni elképzelések megvalósíthatatlansága, a népművelő munka tartalmi-szakmai problémái, szemléleti viták, vezetési problémák adják az indokok java részét.

„Munkámba oly mértékben beleszóltak, hogy további ottmaradásom egész eddigi — a gyerekekkel képviselt és bennük már tudatosodott — magatartásomat, elveimet és velük



szembeni elvárásaimat megkérdőjelezte volna. Így lehetetlenné vált helyzetem, és nem vállalhattam munkám további végzését." (Telephelyéről művelődési házba távozott.)

"Elképzeléseim nem egyeztek a felettes szervek által megadott normatívákkal." (Művészeti terület.)

"Irányítási problémák, viták miatt." (Tanács.)

"Kerületi szintű munkám megszűnt, abbamaradt, értelmetlenné vált. Főnöknőnk és mind a három beosztott eljött a népművelői munka lehetetlensége miatt. Emberi magatartás és népművelői magatartás következetes képviselése miatt. Ha hagynak dolgozni, maradjunk, így munkám és három munkatársam munkája elveszett." (Tudományos terület.)

"Tehetségtelen, színvonalatlan vezetés miatt mentem el az első művelődési ház munkahelyéről, amely vezetéstől az egész munka értelmetlenné vált. Második művelődési ház munkahelyéről körülbelül ugyanazokért, mint korábban." (Tanács apparátus.)

"Az ifjúsági ház munkatársainak koncepciója ütközött a vezetés konzervatívabb népművelői elgondolásaival." (Művelődési ház.)

"Okaim: 1. Nem volt szakképzettségemnek megfelelő munkakör; 2. Igen kevés részfeladat jutott egy munkatársra; 3. Merev időbeosztás, állandóan 14–22 óráig tartó." (Művelődési ház.)

"Álláskeresésem oka: szakmai továbbfejlődés iránti igény, iszonyú munkahelyi körülmények, megbecsülés hiánya, rossz munkahelyi légkör, szakmai perspektívák hiánya." (Irányító apparátus.)

"A helyemet meguntam, és kíváncsi voltam a pedagógus pályára, de a népművelés sokrétűsége után nagyon kis ablak volt ez a világra. Újra művelődési házba mentem, de a művelődési ház és a vállalat vezetősége között kialakult ellentétek miatt új munkahelyet kerestem." (Művelődési ház.)

"Csekély lehetőség önálló (szakmai) elképzelések megvalósítására, az adott népművelői feladatkörben más teendőket tartottam volna fontosnak, mint amelyeket végezni kellett; hiányoltam egy átgondolt, értelmes koncepciót; meguntam a látszateredményekre törekvést, a felszínességet, a kampányjellegűt, a kötelező frázisokat a népművelői tevékenység hatékonyságáról, fejlődéséről, az olvasó népről, a szabadidő eltöltésének javuló lehetőségeiről a művelődési házakban stb., stb. Egyszerűen eléggé kiábrándultam a (szűkebben értelmezett) népművelői munkából." (Tanács dolgozó.)

"A formális kulturális szolgáltató kombinát helyett az érdeklődésre, igényekre, szükségletekre elevebben mozgósító programok, változatosabb és új formák, szélesebb lehetőségek az öntevékeny kiscsoportok munkájához — ez kellett volna. A konvekciók főlényre és a rentabilitás tárgyilagos kétkedése ezeket megakadályozták. Mindig a művészeti alkotómunka gondolata foglalkoztatott. Ezt egészítette ki a kulturális tevékenységet szolgáltató, támogató népművelői vállalkozás, amelyre ebben a művelődési házban is kísérletet tettem. Azóta és jelenleg is — más körülmények között — az alkotás és a közművelődés szolgálata szellemében igyekszem dolgozni: azt csinálom, amit választottam és választok, erre vágyom, és ehhez keresem a lehetőségeket ott, ahol megtalálom." (Művészeti tevékenység.)

Kérdőívünk másik kérdésénél azt kértük, hogy szöveges indoklás nélkül csak rangsorolják a munkahelyváltoztatások okait. Az így kialakult sorrendnél a következőket figyelhetjük meg:<sup>3</sup>

1. Az első helyekre a népművelő szakmával (de legalábbis főleg azzal) összefüggésben levő okok kerültek: a következményrendszer kidolgozatlansága, a kudarc-élmény sokasága, kiábrándultság a szakmából, a hatékonyabb, alkotóbb jellegű munka keresése.
2. Az egyéni okok csak később szerepelnek, s ezekben is tetten érhető szakmai problémákból is táplálkozó indíték: az idegrendszeri okok, az átmenetinek tekintett pályaválasztás, a nem megfelelő munkarend indokai az előkelőbben helyezettek (6–8. helyen).
3. Az egyes munkahelyekhez is köthető indokok pedig a következők: megfelelőbb vezető-irányítás reményében (5. hely), jobb munkahelyi légkör, kollektíva reményében (9. hely), más művelődési otthonba önállóbb munkavégzés reményében (11. hely).

A népművelők értékelése megegyezik vizsgálatunk végső — tömörített — eredményével, de ismereteink birtokában érdemes még egy-egy kérdéskörrel néhány összegző szót ejteni.

Véleményünk, hogy az egyéni és az egyes munkahelyekhez köthető indokok közrejátszanak ugyan a jelentős munkaerőmozgásban, de nem indokolják annak mértékét. Ha csak ezek az okok léteznének, akkor a munkaerő-változás a pedagógus és általában az értelmiségi pályákon tapasztalt arányokkal egyezne. Az arányjavítás érdekében pedig elegendő lenne az egyes munkahelyeken tapasztalt — és különleges — problémák kiküszöbölése és az egyéni képességek, pályakialakultság megállapítási módjának körében keresni a megoldást. Jelenleg azonban éppen fordított a helyzet. Különlegesnek számít, ha egyes munkahelyen a közvetlen irányítás — intézményvezetés —, munkahelyi kollektíva megfelelő összhangja, szakmáról kialakított véleménye s így teendőinek megítélése megfelelő alapot teremt a közmegelegedéssel végezhető munkához. Az egyéni indokok is felerősödve jelentkeznek, mert a munka végzése és körülményei objektíve is alapot adnak pl. az idegrendszeri okok nagyobb közrejátszásának, és jelenleg az a különleges, ha bizonytalan pályakezdők itt találják meg hosszabb távon is munkahelyüket. Sőt, azok közül is a legtöbbben elmennek — jó esetben csak a népművelő szakmában mobilak —, akik egyéni képességeik szerint alkalmasak, szükségesek lennének a pályán, illetve a művelődési házak munkájában. Az ily módon sarkaiból kifordult érték- és szakmarend a legfőbb oka annak, hogy a szubjektív ítéletalkotások gyakorta szinte elszabadultan jelentkeznek interjúinkban. A zavaros, szakmailag tisztázatlan helyzetek sorozatából következik, hogy a jelenség elfedi a lényegét, az okozat az okot, s így a probléma végiggondolásának, megoldásának gátjává is válik.

A népművelők egészségtelen arányú munkahely-változtatásainak meghatározó okát a szakma kidolgozatlanságában lelhetjük fel, s így a helyzet megváltoztatását is csak megoldásával érhetjük el. Hozzá kell tennünk azt is, hogy bár minden szakma hasonló „növekedési rendellenességek” sorozatából nőtt ki — és ilyen értelemben a jelen helyzet kicsit természetes —, a népművelés lehetőségei már néhány éve adóttak ahhoz, hogy túllépjen „szakmátlan” állapotán. A szakmai szempontok szerint történő rendezés, útmegtalálás

3 L. 48. sz. tábla.



alapja az elmúlt években összegyűlt közművelődési-elméleti szakirodalom, a gyakorlati tevékenység, az intézménystruktúra hibáinak és eredményeinek részben már sok helyen meglevő (és jelen kötetben is több oldalról ismeretett) összegzett elemzése, a megújítási kísérletek eredményei, a népművelők képzés több éves tapasztalatai. A „szakmai szempontok szerint történő rendezés” kérdésköréhez tartozik természetesen az a — vizsgálatunkban az összegyűlt anyag természete szerint szinte túl hangsúlyos — téma is, hogy miként egészséges alakítani az irányítás-intézményi munka viszonyát. Vizsgálatunkból mindenestre úgy tűnik, hogy a felsőbb állami-közművelődés-politikai irányításnak és a társadalom tagjai elvárásának akkor felelhetnének meg jobban a művelődési házi intézmények, ha közvetlen irányításukból kiküszöbölődne a munkamegosztásban elfoglalt hely által meghatározott jelenlegi problémák, azaz közvetlen irányításuk szakmai erővel, szakmai szempontok szerint épülne.

A szakma kialakulásának, megszilárdulásának legfőbb letéteményesei maguk a népművelők. Rajtuk kívül nincs olyan számottevő erő, amely e munkát elvégezné vagy elvégezhethetné. Indokolt tehát, hogy ebből a szempontból is megnézzük: a népművelők elképzelései, elvárásai egybeesnek, egybeeshetnek-e a szakma általános érdekeivel?

Milyen általános népművelői elvárásokat tapasztaltunk vizsgálatunk során, milyen elképzelések vonzzák őket a pályára? A pálya egyik vonzereje az értelmiségivé válás, az értelmiségi lét és pályán indulás lehetőségének biztosítása. Értelmiségi munka-e hát ez a tevékenység?

A jövőt és a szakmát illetően nincs kétségünk afelől, hogy a népművelőknek értelmiséginek kell lenniük, mert emberekkel foglalkoznak, mert feladatuk az érzékeny emberi „műszer” igényeinek kielégítése, új igények támasztásának indikálása, a kultúra terjesztése és az emberek kulturális aktivitásához igényelt emberi, társadalmi és tárgyi feltételek megteremtésével ezen aktivitás kiterjesztése.

Az értelmiségi típusú munkák egyik lényeges jellemzője, hogy a munkát végző viszonylag tág keretek között meghatározója, befolyásolója saját munkájának, néha a munka célját illetően is (a társadalmi igények és esetünkben az állami kultúrpolitikai elvárás keretei között), de a munka módszerét, eszközeit tekintve feltétlenül; sőt — azon korlátok között, ami a nem kifejezetten alkotói értelmiségi munkák jellemzője — a munka ütemére is.

Nézzük meg, hogy tapasztalataink szerint mit mondhatunk ilyen értelemben a jelenlegi helyzetéről! Mindezen vonások korlátozottan, esetlegesen jellemzik csak a mai népművelői lehetőségeket.

Túlzott korlátokat jelentenek a sematikus munkatervkészítési szempontok, a készítés menete, kívánalmi és teljesítése. Láthattuk, mennyire nem alkotó jellegű, koncepciózus, önálló, egyéni látásmódra épülő és építő a mindennapi munkatevékenység, a munkavégzés módszere és eszközei. Az esetek jelentős arányában nemhogy a munkatársaknak, de az — elvben — önálló felelősségű igazgatóknak sincsenek meg az eszközeik, lehetőségeik, hogy munkájuk célja, lehetőségei, módszerei és a velük dolgozó munkatársaik munkája és munkavégzése felett döntő befolyásuk lehessen.

Ilyen gátló tényezők hatására sok esetben „hivatali” jelleget ölt a művelődési házak tevékenysége, taszítva ezzel az értelmiségi hivatást kereső népművelőket, de a látogatókat és a potenciális látogatókat is. A túlzott szorítások, az alkotói tevékenység korlátozott

volta, a jelentős arányú járulékos feladatok (adminisztráció, a szervezés mechanikus módja, technikai stb. feladatok) erősítik a népművelő kiszolgáltatottság-érzését, soha sem lehet biztos önmagában és munkájában, az ellenőrzés hivatali és nem tartalmi jellege mindig találhat kifogásolni valót, az érdemek elismerése nélkül elmarasztalni valót. Így a népművelők nem látják — vagy legalábbis nem elégséges mértékben — a népművelés társadalmi lehetőségeit és felelősségét, mert saját tapasztalataik a tehetetlenség, a lényegtelenesség érzését erősítik.

Egyik interjúalanyunk éppen értelmiségi létének konfliktusaként fogalmazza meg a népművelők általános feladatait, amelyek természetük miatt nem is korlátozhatók csak népművelői feladatokra, társadalmi jellegük is, a szocialista társadalom dinamizmusának alapfeltételei is.

„Az ember értelmezze a saját helyét, és próbáljon eligazodni azokban a problémákban, amik körülveszik. Mindenkitől azt várják alapszinten, hogy alkalmazkodjon a meglevő körülményekhez. Na, de ha csak ezt és nem ettől többet, ez reakciós politika. Reakciós politika azt követelni bárkitől, gondolkodó embertől, hogy csak alkalmazkodjon és ne haladjon meg a rosszat, ne haladjon meg önmagát, ne próbáljon másokat arra készíteni, hogy túllépjenek a korlátaikon. Kötelesség sok információt adni és segíteni köztük eligazodni, hogy az ember túlléphessen önmagán, hogy egyszerűen minden pillanatban meghaladjon magát és a viszonyait.” (5. sz.)

Az útkeresők leginkább ezen a ponton kerülnek szembe a kialakult normákkal és elvárásokkal, amelyek ráadásul nem is általános érvényű normák, hanem a szakmai kérdések más-más szintű — és gyakran minden szakmai vonást nélkülöző — és más-más érdekű megfogalmazásai. Tehát a szakma kialakulatlansága alapvetően hozzájárul a pálya taszító hatásához, de mivel nem minősül — a köztudatban és a közvetlen irányítási elvárásokban — értelmiségi tevékenységnek, nehezen, sok gátló tényező leküzdésével tesz csak lépéseket a szakmává válás útján. A szakmává válást tovább nehezíti az a tény is, hogy a köztudat, az irányítás, vezetés, de sokszor a népművelők sem ismerik el és fel a művelődési házak sajátos szerepét (azaz a már tisztázottnak tekinthető elméleti kérdések sem épültek be a szakmai munka alapelvei közé) a kultúraközvetítő intézmények között.

A korlátozottság, a munkavégzés erőteljes hivatali jellege miatt a pálya rontja a népművelőket, ösztönöz a felszínes, kapkodó, emberi (látogatói) igényeket nem figyelembe vevő, az információkkal nem alkotó módon bándó, nem alkotói jellegű munkavégzésre. Vagyis a nem értelmiséginek nyilvánított munkajelleg negatívan hat vissza magára az értelmiségi jellegűnek kívánt munkavégzésre.

Annak ellenére, hogy a népművelők képzésüket gyakran tekintik túlzottan technikai jellegűnek, és valóságosan is úgy tűnik, hogy a főiskolák esetében általában emeltszintű népművelő-szakmunkásképzésről beszélhetünk, a népművelők tényleges munkájukhoz képest — ám de nem a tényleges igényekhez — jelenleg túlképzettek. (Ez önmagában is lehet mobilitási ok.) Láthattuk, hogy az intézmények — a nagyobb népművelői és státuszlehetőségek ellenére is — kicsiny arányban tartoznak a „szervezett”-nek nevezett típusokba, és még ebben az esetben sem strukturáltak. A munkakörök kialakítása ugyanúgy sematikus, technikai jellegű, mint a munkatervezés általában, és nélkülöz minden tartalmi jellegű strukturális törekvést. Nem tartjuk szakmailag megfontoltnak a „művészeti”, „is-



meretterjesztő" stb. munkakörök kialakítását, egyrészt, mert mereven szétválaszt rokon és egymásba átjátszó ismeret-érdeklődés csoportokat, másrészt mert minden típusú, végzettségű és képességű munkatársat egyformán kötelez az adminisztrációs, technikai, szervezési teendőkre, ami mellett a folyamattervezés, végrehajtás, emberi kontaktus lehetőségeire már nem marad mód. Ez a helyzet azért is különös, mert a munkatársak végzettségét, illetve annak hiányát sem veszi figyelembe. Az érettséggel rendelkező népművelő ugyanolyan munkaterületet (és járulékos munkát) lát el, mint az egyetemet vagy főiskolát végzett társa, legfeljebb kisebb fizetésért. A helyzetet súlyosbítja a technikai, adminisztrációs munkaerők hiánya, a mellék- és másodállású szakalkalmazottak magas száma. Az intézményi szervezet kialakulatlansága a népművelő szakma kialakulatlanságából adódik, és ehhez járul hozzá, hogy a nagyobb intézmények automatikusan átvesszik mindazon terheléseket, amelyek az egy-két népművelőt foglalkoztató művelődési házak esetében érthető módon zúdulnak a munkatársak nyakába. A strukturálatlanság az egyik okozója annak, hogy kevés helyen — és leginkább csak szerencsés szubjektív összejátszások esetében jön létre a hatékonyabb munkát biztosító népművelői csoporttevékenység. A mégis létrejövő csapatmunkák pedig túl nagy arányban tartalmazznak a valamiért együtt tenni eszmén túl valami ellen tenni motívumokat és nyomukban kudarcélményeket. (Így jöttünk nyomára a csoportos távozások okainak is.)

A népművelők nagyarányú ismeretfelhalmozó törekvései mellett (ami az értelmiségié, de főként az elsőgenerációs értelmiségié jellemzője) jelentősnek találtuk a siker-karrier lehetőségét biztosító tevékenységek keresését is. A szakma sikerlehetőségei korlátozottak, és az előrelépési lehetőségek kidolgozatlanok. Amennyiben kialakulna, hogy az intézményekben folytatott tevékenységek között (természetesen intézménytípusoktól függően) melyek azok, amelyek értelmiségi jellegűek és feltételűek, ez vonzást jelenthetne azon munkaerők számára, akik e munkakörök feltételeinek megfelelően így léphetnének általuk kedvezőbbnek tartott, magasabb presztízsű munkakörbe. Ezzel egy időben szükséges lenne kidolgozni — a kialakítandó intézményi struktúrával egyező — az értelmiségi munkavégzés követelményeinek megfelelő, ösztönző, elismerési, „előrelépési” lehetőség(ek)et. E gondolatsorral azonban már át is jutottunk a népművelői elvárások másik — és témakezelésünkben jól láthatóan az értelmiségi munka kérdésével szorosan összefüggő — témájához.

Eldőbb azonban megállapíthatjuk, hogy a népművelők értelmiségivé válni kívánó elvárása s így érdeke egyezik a szakma és kidolgozásának érdekével. Legjobbainak nemcsak szándéka, hanem képessége is megvan az értelmiségi léthez, ami azért lényeges, mert nélkülük nem lehetséges a népművelés szakmává válása sem. A jelenlegi intézményirányítási metódus legnagyobb problémája éppen az, hogy gátolja az önálló, alkotói — tehát értelmiségi — jellegű munkavégzést.

A másik általános népművelői elvárás annak a szociális indulatnak, tenni akarásnak és készségnek a kiélése, amely az emberi kapcsolatok kialakítására, emberi kapcsolatokat kereső igényeik kielégítésére vonatkozik. Vitathatatlan, hogy az emberekkel foglalkozó népművelő számára ez a motiváció elengedhetetlen. Kérdés csak az lehet, hogy felfedezett népművelőtípusaink emberekhez való viszonya, a kapcsolat minőségéről és ebben az ő szerepükről alkotott elképzelése milyen összefüggésben van és lehet a szakmai követelményekkel.

A jelenlegi kialakulatlan elvárásrendszer egyik típusnak sem felel meg igazán. Valamilyest ugyan úgy tűnik, hogy leginkább a „nyüzsgő” típus jelenlétének kedvező a helyzet, de a hivatali jelleg egyfelől, a sikerkeresés motivációja másfelől, gátolja a pályán maradásukat. Igazi szervezői, menedzselői (amely szó tartalma minőségében jelentősen különbözik a felszínesen szervezőtől, tehát nyüzsgő szó tartalmától) lehetőségeket valójában nem kapnak, és jó értelmű szervezővé válásuk is gátolt. Tehát nem önmaguk képességei, hanem elsősorban lehetőségeik miatt nevezettek anyagunkban „nyüzsgő”-nek. A jelenlegi intézményi feladat- és tevékenységrendszer lehet oka annak is, hogy az egyébként nyilván létező „nyüzsgő” és „szervező” típust nem tudjuk elválasztani egymástól vizsgálatunk kategóriáiban.

Az intézményi munka egésze eltűri a „nyüzsgők”-et, és megköveteli a „szervező” típus jelenlétét, sőt megbecsülését, helyüket azonban csak egy célirányosan szervezett, tartalmi munkára orientált intézmény szervezési vonalának — ügyeinek — tervszerű és magas szintű kialakításában találhatják meg, ám ez egyben személyiségük fejlődését is egészségesen biztosítja.

A „felvilágosító” népművelőtípus személyisége, egyénisége jelenleg szintén nem jósol hosszabb pályán maradást, és amíg nem alakult ki a művelődési házak tevékenységében tartalmi strukturáltság, nem is lehet sok reményük arra, hogy saját szempontjukból „megéri” a népművelő tevékenység folytatása.

Azt is érzékelhetjük, hogy a „katalizátor” népművelőtípus makacssága ellenére sem látja, láthatja biztosítottak törekvéseinek valóra váltását a pályán, pedig elképzeléseik, elvárásaik, folyamatalakító törekvéseik megegyeznek a népművelő szakma lényegi hangszlyaival. Véleményünk, hogy ezen típus jelenléte nélkül — ami természetesen nem jelent kizárólagosságot! — nem képes a szakma megtenni a fejlődéshez szükséges lépéseket, ugyanakkor gondolkodásmódjuk jótékony hatással lehetne a többi népművelőtípusra is.

A „beletörődő” típusról pedig csak megismételhetjük az előző fejezetben mondottakat: egy más jellegű intézményi tevékenységben ugyanúgy, sőt feltehetően jobban lennének képesek a munka segítésére, mint jelenleg, legfeljebb továbbra sem ők lennének a munkavégzés motorjai.

Az emberi kapcsolatalakításokra vonatkozó más-más típusú népművelői elvárásokról ismét elmondhatjuk, hogy összességükben egybeesnek a szakma, a szakma kialakulásának érdekeivel. A finomítás kedvéért azonban egy megjegyzést is szükséges tenni. Vizsgálatunk a nagyobb, több népművelőt foglalkoztató intézményekre irányult, így a fent elmondottakat is ilyen értelemben fogalmaztuk: egy nagyobb intézmény lehetséges szereposztásaiban gondolkodtunk. Ha azonban a szakma egészéről van szó, számításba kell venni egyrészt, hogy pl. Budapesten is egy lakókörzet-ellátásban több intézmény érdekelt, és jellemző az egyszemélyes, csak egy-egy részfeladat megoldására alkalmas „telephelyek” léte, másrészt, hogy országosan általánosabbak a kis intézmények. Ebből a tényből azonban csak annyi következtetést vonhatunk le típusainkra, hogy valószínűen számszerű jelenlétüknek más-más arányaira van szükség. Az egyszemélyes intézmények általában — és azt az intézmény profiljának általános vagy speciális jellege dönti el — „felvilágosító” (ők a speciális, szakirányúságú intézmények káderei) és „katalizátor” népművelőt igényelnek inkább. Nagyobb városok szolgáltatásra specializált (műsor- és nézőszervező) egy-két sze-



melyes intézményei pedig természetük szerint inkább „szervező” népművelőt. Mivel a „katalizátorokat” véleményünk szerint a nagyobb művelődési házak sem nélkülözhetik, arányuk jelenleg sem megfelelő a népművelők között. Ugyanakkor a „beletörődő típus”-t csak a nagy intézmények „viselik” el, alkalmazhatják képességeiknek, törekvéseiknek megfelelően. (Ismét meg kell jegyeznünk: típusaink a leglényegesebb s így meghatározó jellegeikben körvonalazódtak, a gyakorlat, a személyiség és munkavégzési típusok sok variációt és finomabb árnyalatokat tartalmaznak.)

Végezetül még egy kérdés fölvetődik. Ha a népművelő szakmát értelmiségi jellegűnek ítéljük, típusai — amelyek jelenlétét, ha a jelenleginél másabb arányban is, de helyesnek ítéltük — mennyiben felelnek meg az értelmiségi munkavégzés kívánalmának?

A kérdésre azt lehet válaszolni, hogy a hangsúly nem az egyes népművelőtípusokban kívánatos értelmiségi munkavégzési képesség arányán van, hanem a tevékenység jellegének egészén, összességén. Ezért érdektelen témánk szempontjából annak részletezése is, hogy a munkavégzés típusai, munka- és intézményi struktúra milyen — a fentieknél sokkal bővebb — variációi, szakmai különbségei és összecsengései szükségesek egy kialakult szakmában, s így az egyes népművelőtípusok milyen kompromisszumokra, típusmódosításokra vagy erejüket próbára tevő erőfeszítésekre kell hogy kényszerüljenek. Ez már további tanulmányok témája kell hogy legyen.

Most csak azt mondhatjuk, hogy a munkaerő-vándorlásnak legfőbb oka a népművelő szakma maga, a szakma és társadalmi helyzete.

## FELHASZNÁLT IRODALOM

A közművelődés helyzete és fejlesztésének feladatai. Válogatott dokumentumok gyűjteménye. Országos Közművelődési Tanács, 1976.

Angelusz Róbert—Balogh Zoltán—Körmendy Mária—Léderer Pál—Székelyi Mária: **A jogászság társadalmi helyzete és szakmai életútja** (kutatási beszámoló). Az Oktatási Minisztérium Marxizmus—Leninizmus Oktatási Főosztálya kiadványa, Szociológiai Füzetek, 3. (Szerkesztette: Léderer Pál; Felelős szerkesztő: Huszár Tibor).

Budapesti művelődési otthonok 1975. őszi felügyeleti vizsgálata. (Összeállította: Andrassy Mária—Koncz Gábor). NI, 1976, rota.

Ferge Zsuzsa—Gazsó Ferenc—Háber Judit—Táncos Gábor—Várhegyi György: **A pedagógusok helyzete és munkája**. MTA Szoc. Kut. Int., 1972.

Garami László: **Mérlegen a népművelők időbeosztása**. NPI, 1975.

Hegedűs András—Márkus Mária: **Az alkotómunka körülményeinek szociológiai vizsgálata**. KGM MTTI Nyomda, 1971.

H. Kovács Éva: **Jelentés a népművelők fluktuációjáról**. NI, 1975—1976, kézirat.

Horváth Margit: **Népművelő-könyvtárosok a pályán**. NPI, 1979.

**Jelentés a művelődési otthonokban dolgozó főhivatású népművelők fluktuációjával kapcsolatban a MOOT által végzett vizsgálat eredményeiről**. Készítette: Dr. Gyarmati Kálmán, 1976 (stencil).

Kovalcsik József—Sipos Zsuzsa—Szász János: **Művelődés és közösség. Hatvan művelődési otthon**. NPI, 1972.

Sárdi Lajos: **Művelődési otthonok szakember ellátottsága**. Népművelés, 1971/4.

Statisztikai Időszaki Közlemények, 324. köt. **Képzettség és kereset**. 1971. III. köt. KSH, 1974.

Vitányi Iván: **A közművelődés tudományos (szociológiai) vizsgálatának elméleti alapjai**. I—IV. kötet. NI, 1977.